



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

Ambiente organizacional de la satisfacción laboral de técnicos de enfermería en emergencia de un hospital nacional nivel III-1, Lima, 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Gonzales Vargas, Ana Maria ([orcid.org/0009-0004-9015-6187](https://orcid.org/0009-0004-9015-6187))

**ASESORES:**

Mg. Alcalde Alvites, Miguel Angel ([orcid.org/0000-0002-8311-9917](https://orcid.org/0000-0002-8311-9917))

Mg. Sanchez Coronel, Danilo Americo ([orcid.org/000-0003-0697-7683](https://orcid.org/000-0003-0697-7683))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones y Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2024**

### **Dedicatoria**

A Dios, la fuente de toda sabiduría y guía. Tú, Señor, has sido mi faro en la tormenta, iluminando mi camino con discernimiento y fortaleza. Este logro no sería posible sin tu inagotable amor y misericordia.

A mi familia por su apoyo constante, paciencia infinita y amor incondicional. Han sido mi fuente de inspiración, mi refugio en los momentos de estrés y mi motivación para seguir adelante cuando las cosas se volvían difíciles.

## **Agradecimiento**

Mi sincero agradecimiento a mi asesor Mg. Alcalde Benites Miguel Ángel, por su dedicación, guía y compromiso a lo largo de esta travesía académica.

A Carlita mi profundo agradecimiento por su presencia constante y apoyo inquebrantable. Al personal técnico de emergencia por su colaboración.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALCALDE ALVITES MIGUEL ANGEL, 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 titulada: "Ambiente organizacional de la satisfacción laboral de técnicos de enfermería en emergencia de un Hospital nacional nivel III-1, Lima, 2023.", cuyo autor es GONZALES VARGAS ANA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALCALDE ALVITES MIGUEL ANGEL DNI: 71425569 ORCID: 0000-0002-8311-9917	Firmado electrónicamente por: MALCALDEAL el 09- 01-2024 12:44:32

Código documento Trilce: TRI - 0726607





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GONZALES VARGAS ANA MARIA estudiante 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, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Ambiente organizacional de la satisfacción laboral de técnicos de enfermería en emergencia de un Hospital nacional nivel III-1, Lima, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GONZALES VARGAS ANA MARIA DNI: 25737746 ORCID: 0009-0004-9015-6187	Firmado electrónicamente por: AGONZALESVA1 el 11-01-2024 22:31:00

Código documento Trilce: INV - 1431774

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	8
III. Metodología	23
3.1 Tipo y diseño de investigación	23
3.2 Variables y operalización	24
3.3 Población, muestra y muestreo	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. Resultados	30
V. Discusión	45
VI. Conclusiones	52
VII. Recomendaciones	54
Referencias	56
Anexos	64

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA N° 1 Expertos para Validez de Instrumentos	27
TABLA N° 2 AO de los técnicos de enfermería en emergencia	30
TABLA N° 3 SL de los técnicos de enfermería en emergencia	31
TABLA N° 4 Dimensiones del AO de los técnicos de enfermería en emergencia	33
TABLA N° 5 Dimensiones del SL de los técnicos de enfermería en emergencia	35
TABLA N° 6 Prueba de normalidad	36
TABLA N° 7 Información del ajuste de los modelos de la hipótesis general	37
TABLA N° 8 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	37
TABLA N° 9 Información del ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1	38
TABLA N° 10 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	38
TABLA N° 11 Información del ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2	39
TABLA N° 12 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	39
TABLA N° 13 Información del ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3	40
TABLA N° 14 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	40
TABLA N° 15 Información del ajuste de los modelos de la hipótesis específica 4	41
TABLA N° 16 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	41
TABLA N° 17 Información del ajuste de los modelos de la hipótesis específica 5	42
TABLA N° 18 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	42

TABLA N° 19 Información del ajuste de los modelos de la hipótesis específica 6	43
TABLA N° 20 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 6	43
TABLA N° 21 Información del ajuste de los modelos de la hipótesis específica 7	44
TABLA N° 22 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 7	44



## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
FIGURA N° 1 Esquema de Diseño explicativo	24
FIGURA N° 2 AO de los técnicos de enfermería en emergencia	30
FIGURA N° 3 SL de los técnicos de enfermería en emergencia	31

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general de determinar si el ambiente organizacional influye en la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023; la metodología utilizada fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel explicativo y método hipotético-deductivo; se tuvo 115 participantes que respondieron dos cuestionarios, para medir el ambiente organizacional (34 ítems que miden 11 dimensiones con 6 preguntas de escala "Lie") y la satisfacción laboral (36 ítems que miden 7 dimensiones) los cuales se analizaron por la estadística inferencial aplicando la regresión logística ordinal y evaluar la influencia del ambiente organizacional en la satisfacción laboral. Se obtuvo como resultados que el ambiente organizacional influye en la satisfacción laboral, pues de acuerdo al análisis de la regresión logística ordinal, el ajuste del modelo tiene un nivel de significancia de 0,037 ( $p < 0,05$ ), aceptado la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, sin embargo, se comprobó que el ambiente organizacional no influye en las dimensiones de condiciones físicas y/o materiales y desempeño de tareas. Se concluye en el ambiente organizacional influye en la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023

**Palabras clave:** Ambiente organizacional, satisfacción laboral, técnicos de enfermería

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine whether the organizational environment influences job satisfaction among emergency nursing technicians at a III-1 level national hospital in Lima, 2023; The methodology used was basic, with a quantitative approach, explanatory level and hypothetical -deductive method, 115 participants answered two surveys to measure the organizational environment (34 items measuring 11 dimensions with 6 "Lie" scale questions) and job satisfaction (36 items measuring 7 dimensions), which were analyzed by inferential statistics applying ordinal logistic regression to evaluate the influence of the organizational environment on job satisfaction. The results showed that the organizational environment influences job satisfaction with a variation of 8.6% and a significance level of 0,037 ( $p < 0.05$ ), supporting the alternative hypothesis and rejecting the null hypothesis; however, it was proven that the organizational environment does not influence the dimensions of physical and/or material conditions and task performance. It is concluded that the organizational environment influences job satisfaction in emergency nursing technicians of a national III-1 level hospital in Lima, 2023..

**Keywords:** Organizational environment, job satisfaction, nursing technicians

## I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Panamericana de la salud (OPS), en América hay alrededor del 50% del conjunto total de personas, (alrededor de 460 millones de individuos), viene a ser fuente importante de producción y progreso. En América Latina y el Caribe, el sesenta por ciento de la fuerza de trabajo, está presente en los segmentos de economía. En ese sentido es necesario garantizar el máximo rendimiento en el ámbito laboral, es imprescindible contar con condiciones de trabajo confiables, beneficiosas, gratificantes, en igualdad de condiciones y de justicia, es decir, debe existir un clima o ambiente organizacional en condiciones ideales y que en caso no suceda podría traer problemas de salud. Es así que, si se realizan y se toman en cuenta las condiciones mencionadas, se lograra contar con trabajos dignos, que permitan desarrollar productivamente, a las personas en el mundo y cada una de las regiones (OPS, 2022). Las organizaciones, se suponen que son un medio donde sus colaboradores puedan desarrollarse en temas laborales como personales, lo que supone que los lideres logren brindar altos niveles de realización y posibilidades de crecer, logrando la satisfacción laboral, individual.

Randstad (2022), monitor internacional sobre recursos humanos y opinión de trabajadores, que aplica a 36 países del mundo, resaltan que para el trabajador es importante el salario (98.8%), armonía entre su vida personal y laboral (93.7%), la flexibilidad ya sea en horario (83%) o ubicación (71%), infiriéndose que la parte económica es importante casi como la pretensión constante de la búsqueda de una armonía saludable que abarca el ámbito personal y laboral, inclusive un 34% renunciaría si el ambiente de trabajo es tóxico o no trabajarían en la empresa si la organización no es proactiva en la sostenibilidad o si no satisface el sentido de propósito del trabajador.

Al respecto se resalta pues que, la pandemia ha dejado lecciones, y una de ellas es que la fuerza laboral es crucial en el mantenimiento, la mejora y la productividad, en tal sentido es crucial generar en los trabajadores sentido de pertenencia, compensación por lo que hace y tratarlos bien.

En América Latina, de acuerdo Martínez (2022), el enfoque en el análisis de la calidad del empleo ha aumentado a causa del progreso tecnológico y su relevancia en la productividad, impulsados por la globalización y la tercerización de mercados. Sin embargo, se ha observado que estos fenómenos no han contribuido a mejorar la equidad social ni las condiciones laborales, sino que han llevado a una mayor flexibilidad en los contratos laborales y al crecimiento del empleo atípico.

La rotación laboral en América Latina, representa una compleja problemática, con diversas implicaciones, en lo social y económico, los efectos negativos incluyen pérdida de producción, aumento del gasto público, exclusión social, perjuicio en las capacidades profesionales, daños psicológicos, mala salud, pérdidas de labores y responsabilidad. Estos desafíos requieren el abordaje por parte de políticas públicas y estrategia que busquen reducir los impactos negativos de la movilidad ocupacional en la sociedad.

El ambiente de la organización y la satisfacción laboral (SL) son factores estrechamente relacionados con el bienestar y como estos viven, con calidad en su entorno de labor, y, por ende, tienen una marca significativa en su rendimiento. Evaluar estos dos aspectos, resulta crucial en cualquier institución, incluso en un contexto global, caracterizado por un rápido avance de la tecnología, ya que ambos elementos son herramientas de gestión que permiten identificar emociones, intenciones y desafíos que cada individuo experimenta en su puesto de trabajo.

En diferentes estudios que tratan el ambiente organizacional se ha confirmado la presencia de una reciprocidad próxima entre el componente humano y la estructura laboral. Para García et al. (2020), exponen que no está basado en lo que pueden percibir subjetivamente los colaboradores ni tampoco por puntos objetivos de la institución, sino que existe dinamia, y que el centro de trabajo está influenciado por la interacción entre factores individuales y la percepción del ambiente laboral, incluyendo cómo la persona interpreta y experimenta los aspectos organizativos que la rodean.

Desde los setentas, la SL ha ganado una relevancia significativa en el ámbito de la psicología aplicada a instituciones y organizaciones. Esto se debe a que su

conceptualización se relaciona estrechamente con las diferentes variables presentes en el entorno laboral, y su capacidad para explicarla es muy valiosa para cualquier plan de intervención en una entidad que busque mejorar el funcionamiento organizacional. En consecuencia, se ha convertido en un tema relevante para comprender y abordar eficazmente los aspectos vinculados al bienestar y la eficiencia de los empleados en el ámbito laboral.

Según Randstad (2022), monitor de trabajo, sí, existe insatisfacción con el trabajo el compromiso se afecta, conllevando a que el 31% tenga una “renuncia silenciosa”, que se traduce el fenómeno de hacer lo mínimo e indispensable de acuerdo a su puesto laboral.

Los estudios han evidenciado que los empresarios se inquietan por la alta rotación laboral y la falta de compromiso en el trabajo, mientras que las condiciones laborales rutinarias y estandarizadas también afectan la satisfacción de los empleados. Esta problemática pone de manifiesto una situación poco habitual en la que los trabajadores no se sienten satisfechos con sus empleos, lo que requiere de una atención adecuada y estrategias para mejorar las condiciones laborales y el compromiso de los empleados en la región.

Nuestro país no es ajeno a las tendencias mundiales, de acuerdo a los datos de BUK y Page Group (2023) en su publicación “prioridades de gestión de personas para el 2023” dado que los entornos laborales se modificaron en la pandemia, hizo que destaquen factores motivacionales, como que existe un balance entre la vida personal y laboral (75%), el ambiente laboral (73%) y el crecimiento a nivel profesional (66%).

En ese sentido, las organizaciones a nivel nacional deben de considerar el impacto del ambiente laboral en su desempeño, adoptar estrategias para mejorar y mantener un ambiente laboral positivo y motivador, esto implica dar más atención a las necesidades y percepciones de los trabajadores, promover la comunicación, promover la cooperación y la sinergia entre los miembros del equipo, y ofrecer opciones para el crecimiento tanto a nivel personal como en el ámbito profesional.

entre otras acciones que contribuyan a crear un ambiente laboral propicio para el éxito y el bienestar tanto de la organización como de sus miembros.

En los entornos que ofrecen servicio de salud, diversos factores influyen en la calidad de dichos servicios, así como los aspectos relacionados con el personal, las instalaciones y el equipamiento de las instituciones de salud entre otros. Sin embargo, el factor humano emerge como un mecanismo esencial para el triunfo en la prestación de estos servicios. Por lo tanto, resulta de vital importancia disponer de profesionales de salud debidamente capacitados y motivados, ya que su papel es fundamental para contribuir de manera directa a brindar servicios de salud de alta calidad y alcanzar los objetivos del sistema de salud.

El sector público presenta una brecha con respecto del talento humano, la Organización Mundial de la Salud (OMS), recomienda que debe de existir como densidad de profesionales de salud (DPS) un umbral de 25 por 10,000 habitantes; y lo real para el 2021 en el Perú fue de 20.3 x 10,000 habitantes) con un porcentaje mayor de enfermeros; cabe mencionar que la DPS, se integra por médicos enfermeros y obstetras (ASIS, 2022), y en la práctica diaria podemos afirmar que en los hospitales públicos nivel III, existe una proporción directa entre el enfermero y el personal técnico de enfermería. Esta condición conlleva que el personal de salud sobre cargue esfuerzos, trabajo y tiempos en la atención, por tener una demanda elevada.

Las áreas críticas de un establecimiento de salud se caracterizan por tener una alta demanda de atención, principalmente pacientes en estado grave, donde su vida está en riesgo de muerte, y que la presión que tiene el equipo multidisciplinario es alta, no solo porque tiene que actuar oportunamente y salvar una vida, o sacarlo del riesgo en el que se encuentra, sino porque se ve expuesto a una serie de condicionantes que exigen una capacidad de resiliencia en su actuar, como exponerse a enfermedades que pueden contagiar o infectar al profesional, accidentes punzocortantes, agresiones del paciente o familia, no contar con insumos o materiales suficientes para determinados procedimientos, en definitiva la presión o carga laboral se verá incrementada.

En los hospitales del sector público, el servicio de emergencia esta realidad no es ajena, el personal de enfermería (técnicos), debido a sus jornales de trabajo tan arduo, por la cantidad de pacientes, el grado de dependencia de los mismos, la capacidad insuficiente de camas hospitalarias, recursos humanos insuficientes, materiales escasos, malas relaciones interpersonales, falta de motivación, hacen que el personal este en constante estrés laboral.

Dada la importancia de la labor diaria que realiza el personal técnico de enfermería, pues sus actividades son de naturaleza operativa y que por la naturaleza de su formación académica y funciones existen diferencias salariales, capacidad de toma de decisiones en la organización, entre otros, es necesario conocer si el ambiente de la organización influye en la SL, la obtención de un diagnóstico preciso de la situación actual, permitirá tomar las acciones necesarias para Establecer un entorno propicio para los técnicos de enfermería.

En tal sentido, para el desarrollo de la investigación se planteó lo siguiente, ¿Cuál es la influencia del ambiente organizacional en la satisfacción laboral de los técnicos de enfermería, de un hospital nivel III-1, en Lima, 2023?, para lo cual se planteó los siguientes problemas específicos ¿De qué manera influye el ambiente organizacional en las condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1, en Lima, 2023?, ¿De qué manera influye el ambiente organizacional en los beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?, ¿De qué manera influye el ambiente organizacional en las políticas administrativas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?, ¿De qué manera influye el ambiente organizacional en las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?, ¿De qué manera influye el ambiente organizacional en el desarrollo personal de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?, ¿De qué manera se influye el ambiente organizacional en el



desempeño de tareas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?, Y finalmente ¿De qué manera influye el ambiente organizacional en la relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?.

En referencia a la justificación de la investigación, es de vital importancia mencionar a la justificación teórica, que se basó en generar nuevo conocimiento partiendo, que el grupo ocupacional a estudiar, entorno al ambiente laboral y la influencia en la satisfacción laboral, ha sido poco estudiado, pues la generalización del tema se fundó en los profesionales de enfermería, en el mismo sentido al considerar que el lugar de estudio es un hospital de referencia nacional, los resultados que se encuentren aportaran sapiencias actualizadas en el contexto actual.

Es importante señalar la justificación práctica de este estudio, ya que la diversidad de problemáticas que se presentan en el día a día, se originan desde los temas personales del trabajador como de las deficiencias o debilidades de la organización, que conllevan a una serie de dificultades, transformándolas en una “bola de nieve”, por lo cual al comprender los elementos que influyen en la satisfacción del personal en términos laborales, se pueden implementar estrategias que mejoren su experiencia laboral, reduzcan el agotamiento y promuevan la permanencia de profesionales hondamente competentes en enfermería, traduciéndose en la calidad hacia los beneficiarios.

Del punto de vista social, los resultados de este estudio pueden obtener un impacto significativo en el bienestar y la forma de vida del personal de enfermería que trabaja en situaciones de alta responsabilidad y estrés. Una mayor satisfacción laboral y un ambiente laboral positivo pueden contribuir a promover el bienestar tanto mental como físico de los trabajadores que se traduce en una mayor dedicación y compromiso en su labor, favoreciendo el trato al usuario externo, una mejor calidad en el servicio que se brinda.

Por lo expuesto líneas arriba se planteó el siguiente objetivo general para la presente investigación: Determinar si el ambiente organizacional influye en la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, por lo cual es básico plantear los objetivos específicos, teniendo a: Identificar la influencia del ambiente organizacional en las condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, identificar la influencia del ambiente organizacional en los beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, identificar la influencia del ambiente organizacional en las políticas administrativas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, identificar la influencia del ambiente organizacional en las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, identificar la influencia del ambiente organizacional en el desarrollo personal de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, identificar la influencia del ambiente organizacional en el desempeño de tareas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, y finalmente identificar la influencia del ambiente organizacional en la relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023.

La hipótesis de la investigación general, fue la siguiente: el ambiente organizacional influye en la satisfacción laboral, en los técnicos de enfermería de emergencia de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023.

En el mismo sentido se planteó las siguientes hipótesis específicas: Existe influencia del ambiente organizacional en las condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, existe influencia del ambiente organizacional en

los beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, existe influencia del ambiente organizacional en las políticas administrativas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, existe influencia del ambiente organizacional en las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, existe influencia del ambiente organizacional en el desarrollo personal de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, existe influencia del ambiente organizacional en el desempeño de tareas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023, y por ultimo existe influencia del ambiente organizacional en la relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III -1 en Lima, 2023.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para realizar esta investigación se revisó bibliográficas relacionadas al tema, considerando que el ambiente organizacional (AO) se relaciona con el componente humano y la estructura laboral (García et al.,2020) y la satisfacción laboral (SL) está ligada el bienestar y la complacencia del colaborador de una organización laboral. (Boada, 2019), así se menciona en primer lugar a los antecedentes internacionales seguidos de los nacionales.

Pedraza (2019) planteó como objeto de investigación estudiar la correspondencia de las variables CO y SL de trabajadores de instituciones particulares y estatales; esta investigación dentro de sus materiales y métodos tuvo un enfoque cuantitativo, explicativo no experimental de corte transversal, con una muestra a conveniencia la cual se conformó por 133 participantes; se ejecutó un análisis factorial exploratorio para identificar los factores determinantes del CO y SL y un análisis de regresión para conocer su correlación. Finalmente concluyen que

el clima y satisfacción laboral están conforme al modelo del Litwin y Stringer y a la propuesta teórica de Warr, Wall y Cook respectivamente.

Del Ángel et al. (2020) analizaron la relación del CO y la SL del colaborador que labora en una organización, mismo que como metodología determino ser un estudio transversal de correlación, como muestra tomo 182 empleados, estas personas respondieron a la serie de clima organización y el cuestionario de SL. Como consecuencia se identificó que un 56% de los encuestados presentan un clima organizacional por mejorar, finalmente sobre la SL, el 46.2% se encuentra muy satisfecho; concluyendo la presencia de correlación con significancia moderada ( $p=0.05$ ;  $r_s=0.205$ ), concluyéndose que entre el CO y SL hay una reciprocidad positiva.

Pino, Granja y Niño. (2021) en su estudio evaluó la influencia del CO en el desempeño laboral de trabajadores de un establecimiento de salud de Ecuador; su estudio fue cuantitativa, aplicado a 30 colaboradores utilizando un cuestionario. Los resultados resaltan que el 17% de los encuestados refieren que algunas veces hay comunicación interpersonal, el tanto un 10% dice que es muy poco, respecto de el ambiente donde laboral y si este presta condiciones para el desenvolvimiento del trabajador, el 43% afirma la existencia y un 7% indica que se dan solo algunas veces; por otro lado, resalta el nivel de producción en concordancia a las políticas del hospital, obteniendo un 43% de cumplimiento y un 7% que algunas veces cumple. Finalmente concluyeron que existe una correlación directa entre sus variables de estudio.

Abedikooshki, Roohafz y Shahdousti en Irán (2021) investigaron como el clima organizacional, se relaciona con el estrés laboral y la SL de enfermeras que laboran en las salas de Covid – 19 de la institución hospital Imam Khomeini Esfarayen; la metodología describe que es un estudio descriptivo y analítico, en el cual participaron 31 enfermeras, su muestreo fue censal, así mismo se utilizaron cuestionarios (Halpin and Kraft, Stephen Robbins para CO y SL respectivamente y para estrés laboral el HSE, ejecutivo de salud y seguridad). Como resultados se obtuvo que las enfermeras de las salas Covid-19 presentaron alto estrés laboral y

un CO en nivel moderado, en CO tuvo un impacto mayor la dimensión de interés, en el caso del estrés laboral, la dimensión cambio, y en la SL, la dimensión compañeros de trabajo tuvo mayor impacto; también demostraron una relación inversa con significancia entre la SL con el CO y el estrés laboral con un valor ( $p \leq 0.05$ ), no obstante el CO y el estrés laboral no tuvo relación significativa ( $P = 0,407$ ), finalmente concluyen que el CO por causa de cuidado de pacientes del Covid-19 reduce la SL y aumenta el estrés en las profesionales de enfermería.

Araya y Medina (2020) en su investigación cuyo objeto era de saber si la SL se relaciona con el CO apreciado por los recursos humanos de salud de atención primaria en Chile. Como metodología determinaron que es un estudio de análisis de corte transversal, donde participaron 110 trabajadores de dos centros de salud familiar, se utilizó las escalas de Chiang et al. (2010) y la prueba de Rho de Spearman; finalmente en los dos centros de salud se identificó que se presenta medianamente satisfacción y clima laboral con valores de  $3,32 \pm 0,93$  y  $3,45 \pm 0,83$  de un valor máximo de 5, respectivamente; las puntuaciones de correlación fueron estadísticamente significativas con  $\rho = 0,636$  ( $p \leq 0,001$ ), en tal sentido se identifica que si el clima organizacional es alto hay una mayor SL.

Espinoza et al. (2020) estudio la existencia de correspondencia entre los riesgos psicosociales y la SL, donde participaron como muestra 100 personas de un centro ocupacional, utilizaron a el instrumento de SL 20/23 y otro que elaboro el ministerio de trabajo sobre riesgos psicosociales, encontraron sorpresivamente que no hay relación directa, sino una relación inversa.

En referencia al ámbito nacional podemos mencionar a autores que han estudiado las variables en diferentes circunstancias.

Barrera et al. (2021) hicieron un estudio que en su objetivo planteó establecer si el clima organización, tiene o no, relación con la SL, en trabajadores de un área de atención asistencial de Shilcayo. La metodología determinó que es un estudio de tipo básica, no experimental, con un diseño descriptivo y correlacional; la muestra fue integrada por 119 partícipes, quienes respondieron dos cuestionarios (CO y SL). Las deducciones muestran que el 50.4% de los partícipes aprecian un nivel medio

del CO, 37% dice que es desfavorable; por otro lado, en relación a la SL, el 49.6% de los participantes perciben que es mediana y el 33.6% indica que es baja. Finalmente concluyen que hay una correlación positiva de Pearson (0,460) entre ambas variables, así también que hay influencia entre las variables.

Correa (2020) investigaron si el CO influye en la SL, en personal de una clínica de Lima privada, se caracterizó por tener un diseño predictivo, participaron 174 personas que laboran en las áreas administrativas y asistenciales, se usaron los instrumentos, (Percepción del CO y cuestionario de SL, S21/26). Encontraron que el CO influye significativamente en la SL ( $p < 0.001$ ).

Navarro (2020) estudio si, los factores del CO tienen influencia sobre la SL en el personal del centro de salud Lluylucucha, Moyobamba. Fue un estudio, descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, la muestra fue de 101 contribuyentes, quienes respondieron los cuestionarios del Ministerio de salud (MINSA) y de Palma S., que valoran el CO y SL respectivamente. Obteniéndose como resultados de correlación de Pearson ( $R = 0,623 > 0.5$ ) infiriendo si hay relación entre ambas variables, así mismo se enfatiza se encuentra que el sesenta y un por ciento distinguen que el CO no es saludable y un 60% representa un nivel bajo de SL.

Chavez (2019) en un hospital nacional del Essalud, específicamente en el servicio de emergencia buscó determinar si el CO del área posee correspondencia con la SL de 90 enfermeras (muestra censal), fue una investigación de diseño no experimental, nivel correlacional, de corte transversal. Se utilizó la encuesta de escala de CO (EDCO) y MINSA, con el fin de evaluar el CO y SL respectivamente, del resultado se encontró según el coeficiente de correlación de Tau -b de Kendal = 0,695, lo cual demuestra que hay correspondencia positiva entre las dos variables, así mismo demuestra que el nivel de correlación es moderado, pues tiene como valor de significancia bilateral, altamente significativa ( $p = 0,000 < 0,01$ ).

Orellana (2021) en centros de salud de la Diris Lima Norte, realizó un estudio en el contexto Covid-19, para determinar la influencia del CO en la SL. La investigación se caracterizó por tener un enfoque cuantitativo, de nivel causal; se

utilizó dos cuestionarios los cuales se aplicaron a 84 trabajadores administrativos y asistenciales. Encontrándose que el CO está en un nivel regular con 86.9% y la SL en un 63.1%, para la comprobación de la hipótesis se aplicó la regresión logística ordinal obteniéndose una correlación regular de 24.3% (0.24) con una significancia de 0,000; finalmente concluyo que el CO influye en la SL.

En secuencia, a lo expuesto, se presentarán las definiciones conceptuales y teorías que respaldan el conocimiento de las variables de investigación:

Es de considerar que el ambiente organizacional desde sus inicios se relaciona con la sociología, pues ésta, como disciplina, abarco teorías relacionadas a las relaciones humanas, donde se veía, que efectos llevaban las circunstancias de tipo físico o práctico en la administración sobre la eficiencia en el trabajo. Tiempo después Kurt Lewin por los años treinta del siglo pasado, da el paso e inserta la terminología, clima, término que tendrá una relación del individuo y el ambiente, en ese contexto se prestó mucha importancia al comportamiento de los individuos y los entornos laborales (Morales, 2020).

En el siglo pasado el AO o CO, tomo gran relevancia, por lo que se menciona a diferentes autores que han realizado aportes desde sus enfoques: tal es el caso de Argyris, que a mitad del siglo pasado, da importancia a, como la relación entre las personas pueden tener influencia determinante en el CO, años más tarde, se relaciona directamente a las percepciones del individuo sobre la motivación, sus valores, creencias y actividades; ya por lo setenta se analiza la posibilidad de integrarla como parte de la experiencia vivida en la organización tanto en el funcionamiento de la parte organizacional, estructural y tecnológica. Unos años más tarde se da relevancia a la interacción social en la organización planteándose que es una necesidad, apoyándose en el sentido de afinidad y pertenencia; sin embargo, otros autores, integran a las personas, sus relaciones y la estructura; considerando las diferentes vertientes conceptuales, finalmente al CO, se tomó como si fuera la personalidad de la organización (Morales, 2020).

En este milenio la tendencia de CO, permanece, describiéndolo que se debe de considerar una línea específica de investigación con el enfoque circunstancial y no como una necesidad de resolución de conflictos o problemas, aportando el instrumento de medición IMCOC (Morales, 2020).

En ese sentido el CO, ha tenido un abanico de propuestas para definirla, siendo incluso confusa para los investigadores, quienes muchas la han denominado como ambiente de trabajo o ambiente laboral, a la dinámica que guardan las organizaciones, pero lo que es claro, es que, se enmarca en las relaciones que tienen los trabajadores en el ámbito o contexto laboral, considerando sus características que ello implica; entonces su definición, se da en un contexto de trabajo, con la intervención de un grupo de individuos, los cuales la evalúan y le otorgan características en función a su percepciones (García et al., 2020).

Estos conceptos, nos dan la oportunidad de darle una definición más precisa al CO, que para fines de esta investigación denominaremos ambiente organizacional (AO), considerándola, como una suma de elementos que se encuentran en el entorno (naturaleza) propio de la organización que van a tener una repercusión en comportamiento de los sujetos, influyendo, en el conjunto de las reacciones, conductas, actitudes de estas.

El AO, como un lugar humano, donde trabajan las personas y que el ambiente afecta el desarrollo de la motivación, satisfacción en el trabajo y el desempeño; en sentido similar Taguiri y Litwin tomado por Hernández (2020), es una característica que tiene tiempo en el ambiente y los trabajadores sienten su influencia y la muestran en su forma de comportarse, convirtiéndose en atributos de la organización (Hernández et al., 2020).

Para Brunet en palabras de Alarcón, et al. (2022), el AO, debe tener características, como: es peculiar de acuerdo a la circunstancia, si sus elementos que constituye la organización tiene una variación , no necesariamente varía el AO, es continuo; pero si hay una intervención esta puede variar, se determina en gran parte por sus peculiaridades como sus actitudes, la cultura de la organización,



aptitudes y sus expectativas, no es una tarea, por eso puede variar en los individuos que ejecutan la misma tarea, la percepción que se genera no siempre es un estado de conciencia, sino que está sujeta a la apreciación, se explica con dificultad pero, los resultados son muy ilustrativos, tiene efecto directo en el comportamiento, tiene efectos en las expectativas y actitudes de la persona.

El AO deviene de una definición que a lo largo del tiempo se ha relacionado con los factores del ser humano y como, estas interactúan dentro de las instituciones y organizaciones, es parte de la dimensión de calidad en términos laborales y que en consecuencia tendrán repercusiones en la producción, y del desenvolvimiento del talento humano (Alarcón et al., 2022).

En relación a las teorías y sus respectivos sustentos del AO, se vuelve un tanto necesario revisar teorías relacionadas a la administración que muy a pesar del tiempo que ha pasado aún se encuentra vigentes; la teoría de administración científica, la cual planteaba sobre el aumento de la productividad, basado en principios de trabajo como: fraccionamiento del trabajo, elección del personal, preparación, colaboración estrecha y amical de obreros y jefes así como la teoría clásica de la administración buscado enfatizar en el análisis de los puestos laborales y como estos pueden incrementar la eficiencia y la producción laboral (Iglesias et al., 2019).

Otras teorías como, de las relaciones humanas realizada por el psicólogo y sociólogo, Hugo Musterberg y Elton Mayo, destacando a las relaciones entre las personas y el enfoque que se generan, como las organizaciones informales, con motivación, liderazgo y dinámica de grupo; no obstante al momento se había hablado de las organizaciones, sus estructuras y la relación entre las personas, dejando claro que afectaban al CO, pero, es cuando Rensis Likert, psicólogo de profesión, aparece con la teoría del CO, basándose en el reconocimiento del personal como de los directivos de la organización, caracterizándose por indicar que la actuación administrativa y las condiciones de la organización va generar efectos en la forma de comportarse de los que se encuentra bajo subordinación a ello se suma las

mensajes informativos, sus apreciaciones, valores, esperanzas y sus capacidades (Iglesias et al., 2019).

Ahora bien, es importante destacar la teoría basada en el desarrollo organizacional (DO), prescrita por Richard Bebkhard de la mano con Kurt Lewin (consultor) y Rensis Likert, ellos propusieron la relación de “persona, organización, ambiente”, que principalmente enfatiza como las organizaciones planifican sus intervenciones, como una metodología basada en propuestas de mejora, amplio análisis y nociones del tema; así mismo el DO, guarda la planificación en el desarrollo de la organización que va desde los líderes, para optimizar los resultados certeros y la salud organizacional, sirviéndose del conocimiento científico (Clavijo et al., 2021).

El DO también se enfoca en las interacciones dentro de la organización, reconociendo que el impacto en una parte afecta a todo el sistema. Esto abarca las relaciones laborales entre individuos, así como la estructura y procesos organizativos. Por esta razón, es esencial que todas las partes colaboren de manera efectiva. Como vemos el desarrollo de las teorías basadas en la administración han generado un desarrollo del AO, clasificándolo como un factor esencial en el funcionamiento óptimo del centro laboral, destacando el factor humano, como sus relaciones y percepciones (Iglesias et al., 2019).

El Ambiente organizacional tiene dimensiones que van a permitir identificar y dar el conocimiento científico y sistemático, sobre cómo, los trabajadores, vierten opinión de su entorno y condiciones laborales, buscando detectar alguna problemática a fin de superarla, por lo cual debe de prepararse planes donde se enfatizan los aspectos negativos que se encontraron y que tiene la trascendencia de afectación en la producción del trabajador y su potencial como es de su compromiso. La medición del AO es de mucha importancia, pues el hecho que el ser humano es vulnerable a variar su percepción, conforme a la dinámica del entorno, sus experiencias también cambiaran, repercutiendo en las labores diarias propias del trabajo, convirtiendo muy compleja la dinámica de la empresa tanto del ambiente y

de los componentes de la persona. En ese sentido es vital, contar con estrategias que midan de forma periódica al AO (MINSa, 2012).

En consecuencia, se ha elaborado instrumentos que miden el AO, y son catalogados como herramientas de gestión, que ayudan a tomar decisiones, permitiendo diagnosticar y buscar una mayor eficiencia en la organización; en nuestra realidad es necesario evaluar estas condiciones en los trabajadores de la salud, específicamente el técnico de enfermería, razón por la que un instrumento idóneo en trabajadores con el grupo ocupacional de estudio, es el cuestionario de CO, específico de aplicación en trabajadores del MINSa.

En correspondencia al párrafo anterior, el AO de acuerdo al MINSa (Resolución Directoral N°338-2022-HCH/DG), plantea dimensiones que se dividen en: Potencial humano, caracterizado por la red social interna de la institución y que por definitiva su influyente son los individuos o sus grupos, subdividiéndolos en dimensiones, el primero destaca en evaluar al ente que representa la influencia en los demás, el liderazgo; también se considera a la innovación, basado en la capacidad de renovar o actualizar prácticas, flujos etc. con el propósito de incrementar satisfacción o rentabilidades, la recompensa, relaciona con la motivación que se otorga, como premio ante las metas alcanzadas, y finalmente dentro de ese división mencionamos al confort, como significancia de bienestar se físico, o mental.

En segundo lugar, está el diseño organizacional, referido a, como está estructurada la institución, y se servirá de dimensiones como la estructura, que se describe de qué manera es que los colaboradores perciben la organización basada en su normativa, desempeño, la metodología laboral y sus restricciones; así también a las decisiones, sobre como la institución presenta alternativas de solución ante la existencia de problemas o dificultades con los trabajadores; la comunicación organizacional es otra dimensión valorada que enfatiza los canales entre trabajadores y la organización; finalmente la remuneración, que no es más que el pago en relación a las funciones y actividades realizadas dentro del ámbito laboral.

En el tercer lugar se habla de la cultura de la organización, que tiene en consideraciones las creencia y valores de los colaboradores de la organización, en su dimensión considera a la identidad, como una sensación de que pertenece a la organización; el conflicto (cooperación) se valora el nivel de contribución que se tienen entre los compañeros de trabajo y finalmente la motivación.

Epistemológicamente se infiere sobre la existencia de una perspectiva basada en el desarrollo organizacional (DO), destacando la importancia de la relación entre persona, organización y ambiente, así como la planificación estratégica en el desarrollo organizacional. Además, se enfatiza en la interconexión dentro de la organización, reconociendo que el impacto en una parte afecta a todo el sistema, abordando relaciones laborales, estructura y procesos. El AO se aborda como un componente crucial, evaluando dimensiones para comprender el entorno y las condiciones laborales. La medición del AO es vital, con instrumentos y estrategias específicas para evaluar y mejorar eficiencia. Finalmente, se mencionan dimensiones del ambiente organizacional según el MINSA, abarcando potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional, cada una subdividida en aspectos relevantes como liderazgo, innovación, estructura, comunicación, entre otros.

La SL, para el trabajador es vital, pues es considerado como el resultado de la organización, se puede aseverar que desde los años treinta, hay un interés sobre este tema, investigaciones importantes, relacionadas son las realizadas por Elton Mayo y Hoppock, el primero pudo enfatizar que las condicionantes variados influyen en la producción de los colaboradores, concluyendo que se puede mejorar la producción siempre y cuando se realicen cambios en la organización; por otro lado el segundo, formaliza el estudio de la SL, encontrando que las satisfacción es diferente de acuerdo a las variables de grupo de ocupación y la actividad que realizan; pero en los años ochenta se hace referencia a la calidad, el impacto en la vida y salud del trabajador, es decir la salud mental, las relaciones sociales, laborales y familiares como en su desarrollo de capacidades (Salazar y Ospina, 2019).

La definición de SL, hasta la actualidad han sido muy diversas, al extremo que, algunos autores mencionen que su definición es inexistente por no existir un consenso al respecto, así como, por existir una serie de factores que la influyen, y otros autores se acercan a que son actitudes que tienen los individuos respecto de su trabajo o asignaciones que deriven de este; en ese sentido y en línea con Gómez la satisfacción es una actitud(es) realizada por el ser humano, dirigido a su trabajo o en algún proceso específico que lo involucre; resaltando las características del trabajo, contexto, estado psicológico del trabajador, pues pone en condición el tipo de respuesta respecto del trabajo que desenvuelve, pudiendo ser afectiva o de motivación (De Armas et al. 2019).

Boada (2019), enfatiza que SL, es una variable de gran importancia, pues tiene una fuerte relación con el desempeño de labores, adicional a ello la SL, se caracteriza por ser una actitud, distando de ser una conducta, entonces es la actitud que tiene la persona frente al estado laboral. Otros autores de la modernidad, han podido evidenciar que se encuentra ligada el bienestar con la satisfacción del colaborador de una organización .

Alemán et al. (2021), expone que sí, el trabajador no está satisfecho, va cambiar teniendo actitudes no buenas, pero si está satisfecha con su labor y puesto tendrá actitudes positivas. Por otro lado, en palabras de De Armas, Cabezas y Sabater (2019), de acuerdo a Gómez G. existen factores que pueden favorecer o limitar la SL del personal en el entorno laboral, mencionando a los factores que aumentan la SL, estos pueden ser la autonomía laboral, las remuneraciones, las condiciones laborales, las nuevas oportunidades, la relación entre los trabajadores, el apoyo de servicio social; y en sentido contrario, los factores que disminuyen la SL, estos pueden ser: la sobre carga laboral, la falta de compañerismo y las malas condiciones laborales.

La SL, va presentar referentes teóricos, destacando rasgos resaltantes, como la que surgió a inicios del siglo XX, la escuela en temas de economía y física de Taylor, que remarco a los factores físicos del trabajo y como estos convierten operativo y eficiente la ejecución de las laborales; en segundo lugar tenemos a la

corriente de la escuela de las relaciones humanas de Mayo, este ya surgido a mediados del siglo XX, que enfoca el lado psicosocial, basado en el análisis de las conducta de los individuos, enfatizando en las relaciones que tiene la persona entre el ambiente y cómo repercute en el rendimiento laboral y por ultimo destaca la tercera corriente, conocida como Escuela del desarrollo del trabajo de Herzberg, misma que tiene una proximidad con la psicología de Maslow (Teoría de las necesidades) la cual destaca la motivación y la higiene y como estas influyen en el individuo y en el ambiente laboral (De Armas et al., 2019).

A lo largo del tiempo ha puesto en condición la conducta del trabajador, las teorías que aborda esta variable han tomado impulso después de la mitad del siglo XX, destacando aquellas que se han dedicado a las necesidades, como la teoría de la jerarquía de las necesidades, la teoría enfocada a los dos factores, la teoría de las tres necesidades, la teoría de las expectativas y la última del ajuste al trabajo caracterizándose por explicar y predecir y analizar la productividad y los logros (Alemán et al., 2021).

Para enfermería en este contexto, es crucial, mencionar a la Teoría de las 14 necesidades de Virginia Herdenson y al modelo del sistema conductual de Dorothy Jonhson basado en la adaptación que busca la persona para lograr el equilibrio para ser eficaz y eficiente, (Isla y Lázaro, 2021).

Es pertinente, conforme al enfoque de la teoría bifactorial que resaltan los factores motivacionales y las ganancias del trabajo, en ese sentido se explica que hay dos motivaciones, los que generan satisfacción pues generan que la persona en el ámbito laboral alcance logros, reconocimientos, responsabilidad y promoción laboral; y los que no generan satisfacción que frecuentemente se relacionan con los salarios, las condiciones en las que se trabaja, la interrelación con sus pares, las políticas de administración y la inspección de sus autoridades (Mondragon y Siesquen, 2023)

Es de considerar la necesidad la medición del SL, para lo cual tenemos que se puede realizar de dos puntos de vista, la primera es unidimensional, que evalúa

la actitud generalizada que tiene colaborador con respecto de la satisfacción con el trabajo y la segunda es multidimensional; las dimensiones que clasifica a la SL van de acuerdo a lo que plantea Palma, frente a condiciones determinadas por condiciones de menor o mayor grado, todas conforme al trabajo, como: el contexto del trabajo, las relaciones con los compañeros, la supervisión e incluso las políticas de la institución (Marcillo, 2020).

La teoría bifactorial de Herzberg, que distingue entre factores de higiene e incentivos motivacionales en la satisfacción laboral, se vincula con el instrumento de medición de satisfacción laboral desarrollado por Sonia Palma. Instrumento que aborda los aspectos relacionados con las condiciones básicas de trabajo, como salario y supervisión, como los factores que impulsan la motivación intrínseca, como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento. En esencia, el enfoque de Palma se alinea con la idea de Herzberg, en el sentido que la SL se ve afectada por múltiples dimensiones, y su instrumento podría servir para evaluar y mejorar específicamente esas áreas identificadas por la teoría bifactorial.

En ese sentido y después de realizar un análisis del constructo de los factores que participan en la SL, existen métodos de medición más utilizados en nuestro país, directos e indirectos, diferenciándose por la forma que estructuraron sus preguntas, siendo el de Sonia Palma (SL-SPC), un instrumento recomendado para usar en el contexto de Lima Metropolitana, por usar un método directo en la escala de SL, así mismo integra componentes que generan complacencia en el colaborador. Palma establece una psicometría, la cual denomina la escala de satisfacción, donde considera siete dimensiones (Boada, 2019).

En ese sentido es importante conceptualizar a la dimensión de condiciones físicas y/o materiales, son condiciones en las que, los insumos, materiales e infraestructura, van a ser facilitadores para que los trabajadores ejecuten sus labores asignadas, es necesario considerar las condiciones del entorno asignado, para dicha ejecución, como: la iluminación, el ruido, la limpieza del ambiente, garantizar que los espacios sean ergonómicos, como las sillas, equipos, así mismo considerar condiciones de confort como sala de reuniones o un estacionamiento

para beneficios de todos los trabajadores. En este orden tenemos a la dimensión sobre los beneficios laborales y/o remuneraciones, tiene una relación directa con la percepción pecuniaria en función de las labores que ejecuta, así mismo a otras variantes como las fechas de pago, gozar de beneficios según ley (CTS, seguro de salud, bonificaciones, asignación familiar, etc.) (Álvarez, 2023).

Una tercera dimensión a mencionar es las políticas administrativas, las cuales se caracterizan por que se enfocan en la gestión de una organización y las reglas que tiene para su funcionamiento, como el caso de los reglamentos internos, los cuales debe de enfocarse en regular el desarrollo de sus trabajadores y sus relaciones laborales. Por otro lado, tenemos a las relaciones sociales, que se caracteriza por la comunicación de los colaboradores, la forma como se dan y reciben respeto y apoyo; el hecho que se compartan objetivos y valores hace que sientan emociones de complacencia; el desarrollo personal, principalmente los trabajadores tienen la oportunidad de desarrollar asignaciones que van a generar crecimiento personal, profesional, logrando la autorrealización. Finalmente tenemos al desempeño de tareas, que se caracteriza por valorar la relación que tiene el colaborador con las tareas o asignaciones brindadas y la realización de las mismas, considerando el grado de su valor y el aporte que tiene con la organización; y la relación con la autoridad, la cual esta enlazada entre el trabajador y sus superiores inmediatos, interviniendo las competencias que tiene y el aporte que da a la organización (Álvarez, 2023).

Epistemológicamente la conexión entre la teoría bifactorial y el instrumento de medición de SL de Palma se centra en cómo entendemos y aplicamos el conocimiento sobre la SL. La teoría bifactorial de Herzberg proporciona un marco conceptual al distinguir factores de higiene y motivacionales. En este contexto, la epistemología se refiere a la comprensión y aplicación práctica de este conocimiento, entonces el instrumento de Palma actúa como una herramienta epistemológica al ofrecer un método estructurado para medir y evaluar concretamente los aspectos identificados por la teoría en la realidad laboral. En resumen, la epistemología aquí implica la aplicación práctica y medible de la teoría



bifactorial a través del instrumento de medición de Palma para comprender la satisfacción laboral.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Por su naturaleza este estudio fue de tipo básica, pues tiene por objetivo contribuir al cuerpo de conocimientos existentes acerca de las variables a estudiar; del mismo modo busca comprender de manera profunda fenómenos y principios fundamentales que rigen la naturaleza y la realidad, sin tener en cuenta su uso inmediato o específico (Álvarez, 2020).

Asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo, una metodología centrada en recopilar datos con técnicas de medición adecuadas y análisis que respondan al problema de investigación (Álvarez, 2020).

En torno al nivel, fue explicativo, ya que buscó identificar las causas que producen un fenómeno específico, una investigación explicativa por causal se enfoca en identificar y comprender la asociación de causa y efecto que presentan las variables, explica por qué ocurre un fenómeno particular y qué factores lo incluyen (Arias y Covinos, 2021).

Se empleó en el estudio, como método, el hipotético – deductivo, esto se traduce que la parte concluyente del estudio derivó de una minuciosa medición y cuantificación en el levantamiento, proceso, análisis e interpretación de datos obtenidos de la muestra (Sánchez, 2019).

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño de investigación fue no experimental, centrado en la recopilación y análisis de datos sin manipular deliberadamente las variables, el investigador observa y registra las variables en su estado natural, sin realizar intervenciones o cambios controlados (Álvarez, 2020).

Asimismo, tuvo un alcance transversal, obteniendo datos en un único momento, el alcance transversal buscó realizar la recopilación de

datos en una sola ocasión y no a lo largo del tiempo (Cvetkovic et al., 2021).

El esquema de investigación del nivel explicativo sigue la siguiente estructura:

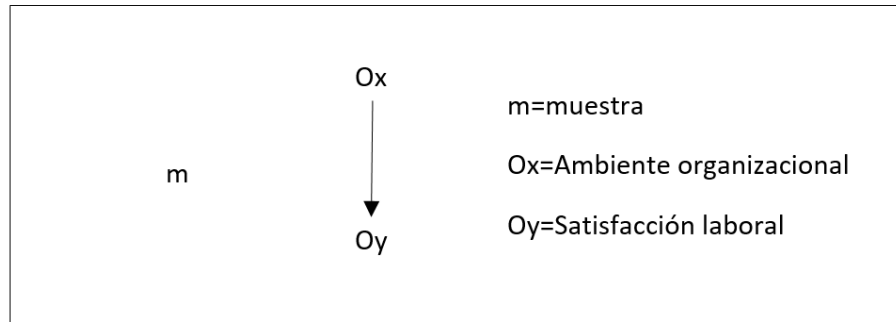


Figura 1. Esquema diseño Explicativo

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable Ambiente Organizacional:

**Definición conceptual:** el ambiente organizacional es la suma de fuerzas que rodean a una organización, un cúmulo de condiciones y elementos particulares que tiene la organización y es posible influya en su funcionamiento y ejercicio. Las fuerzas que abarcan el ambiente organizacional incluyen, entre otras, la competencia entre rivales para retener clientes, cambios tecnológicos acelerados y un incremento en los costos del producto primario (Topa, 2021).

**Definición operacional:** el ambiente organizacional se midió con un cuestionario que consta de 11 dimensiones: comunicación, conflicto y cooperación, confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensa, remuneración y toma de decisiones.

**Indicadores:** se consideró a las once dimensiones.

**Escala de medición:** fue la escala de Likert, donde 1 es nunca, 2 a veces, 3 frecuentemente y 4 siempre (HCH, 2021).

## **Variable Satisfacción Laboral:**

**Definición conceptual:** la SL se especifica como el estado emocional positivo que se genera en el trabajador luego de una evaluación subjetiva de su labor y su entorno laboral. Esta actitud frente al trabajo se relaciona con un buen funcionamiento de la compañía, la calidad de la labor y la rentabilidad y producción que ayudan a que el trabajador sea más feliz (García, 2020).

**Definición operacional:** La SL se midió por un cuestionario que contiene siete dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

**Indicadores:** Se determinó como tales a: elementos materiales y de infraestructura, grado de complacencia en relación con el incentivo económico, grado de acuerdo frente a lineamientos o normas, grado de complacencia frente a la interrelación, oportunidad de autorrealización, valoración de las tareas cotidianas y apreciación valorativa hacia su superior inmediato y las actividades que realiza.

**Escala de medición:** se usó escala de Likert, donde 5 es totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo y 1 totalmente en desacuerdo (García, 2020).

La tabla de operacionalización de ambas variables de estudio se detalla en el Anexo 2 (tabla 1 y 2)

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

**3.3.1 Población:** estuvo compuesta por 115 técnicas de enfermería que prestan servicios en la emergencia de un Hospital Nacional, nivel III-1, de Lima en el 2023. Siendo la población un grupo de interés, conjunto de individuos, organismos, personas o elementos que comparten características específicas en un contexto en particular (Thacker, 2020).

Criterios para selección de la muestra:

- **Criterios de Inclusión:**
  - Técnicas de enfermería que laboran en emergencia, por un tiempo superior a los tres meses.
- **Criterios de Exclusión:**
  - Técnicas de enfermería que presentan limitación física o mental.
  - Técnicas de enfermería con menos de 3 meses prestando servicios en emergencia.
  - Técnicas de enfermería que no firmen consentimiento informado.

**3.3.2 Muestra:** esta investigación, tomo una muestra censal, en concreto se recolectaron los datos de todos los elementos individuales dentro de una población en lugar de recopilar información de solo una parte de ella (Mucha et al., 2021). En ese sentido, la muestra estará conformada por toda la población que son 115 técnicas de enfermería que laboran en el área de emergencias.

**3.3.4 Unidad de análisis:** fue la técnica de enfermería que presta servicios en la emergencia de un Hospital Nacional nivel III-1 en Lima, 2023. Una unidad de análisis es una entidad individual o elemento de estudio en una investigación (Rodríguez et al., 2021).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se practicó, fue la encuesta, esta se refiere a un método sistemático y estructurado utilizado en investigaciones y estudios para recopilar información que se genera de una fuente representativa (muestra), de personas, para conseguir percepciones, opiniones, actitudes, comportamientos u otros datos relevantes sobre un tema específico (Bisquerra.,2022).

El instrumento para aplicar fueron dos cuestionarios. El primer cuestionario para ambiente organizacional utilizado está contenido en la Resolución directoral No. 438-2021-HCH-DG. Hospital Cayetano Heredia. Un cuestionario que contiene 34 ítems que miden 11 dimensiones en escala Likert donde 1 Nunca, 2 A veces, 3 Frecuentemente, 4 Siempre (ver anexo 3). De los

34 ítems, 28 miden indicadores de CO y 6 pertenecen a la escala “Lie” también conocida como escala de sinceridad, actuando como distractores al momento de responder la encuesta, lo que permite que se puedan excluir sin alterar la confiabilidad del instrumento (HCH, 2021), por lo que, se excluyó las preguntas 2, 9, 15, 22, 28 y 32 que corresponden a los distractores y se sometió el cuestionario a juicio de expertos (ver anexo 4) para comprobar la validez de las preguntas mediante V de Aiken, obteniendo un coeficiente 1 que comprueba la validez del instrumento (anexo 5). Asimismo, la confiabilidad se comprobó mediante la prueba piloto aplicada a 15 técnicas de enfermería, al procesar los resultados de la prueba piloto y emplear el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de la prueba, se obtuvo un coeficiente de 0,93 lo que garantizó la alta confiabilidad del cuestionario (ver anexo 6).

El segundo cuestionario fue escala de opiniones SL - SPC de Palma tiene 36 preguntas que incluye aseveraciones positivas y negativas (ver anexo 7). Instrumento aplicado en una investigación actual por De la Cruz y Ramírez (2021). Este instrumento también fue sometido a juicio de expertos (ver anexo 8), obteniendo una V de Aiken de 1 (anexo 9), lo que corrobora su alta validez; mientras que la confiabilidad se comprobó por prueba piloto y alfa de Cronbach de 0,819 comprobándose que es un instrumento aceptable (ver anexo 10).

En la validación por juicio de expertos, cuatro profesionales de enfermería con maestría en gestión de la salud revisaron minuciosamente el contenido del instrumento, asegurando su coherencia y validez, los perfiles de los expertos se detallan en la tabla 1 adjunta.

Tabla 1. Expertos para Validez de Instrumentos

N°	Nombre de experto	Grado de maestro
1	Anita Chávez Franco	Lic. Enfermería
2	Zulmira Alicia Herrera Palomino	Maestras en Gestión de servicios de salud
3	Carlita Mamani Caceres	
4	Janeth Moscoso Becerra	Lic. Enfermería Maestras en Administración de servicios de salud

Fuente: Elaboración propia

### **3.5. Procedimiento**

Luego de la aprobación del proyecto investigativo, se procedió a solicitar autorización para la ejecución del estudio a la jefatura de departamento de enfermería, presentando una carta y el proyecto aprobado que brindar toda la información respecto a la ejecución y el objetivo de este (ver anexo 11). Solicitada la autorización se comunicó a las técnicas de enfermería el objetivo del estudio y su relevancia, invitándoles a ser parte de este. El levantamiento de información se hizo mediante Google Forms, formato que se observa en el anexo 12, y la comunicación con los participantes a través de whatsapp para un acceso rápido al formulario y resolver las consultas sobre la investigación y el cuestionario enviado. En el lapso de una semana se recogió la información completa de la muestra censal.

### **3.6. Método de Análisis de datos**

El proceso, para el análisis de los datos se realizaron con el software estadístico (SPSS, versión 26), para obtener los resultados del estudio. Se presentó los datos en tablas de doble entrada que represento la distribución de frecuencia de los datos, realizando un análisis descriptivo. Luego en el análisis inferencial, se examinó las variables a través de la prueba de normalidad para verificar la distribución de los datos y se aplicó la regresión logística para evaluar si el AO impacta (predictivo o explicativo) en la SL, lo que ayudó a comprobar o refutar las hipótesis de estudio.

La regresión logística ordinal permite realizar un análisis de asociaciones ordenadas entre variables categóricas (Hernández, 2023). Lo que hace entender la relación entre la variable AO y la variable SL, informando la probabilidad que tiene el participante respecto de la categoría específica de la SL en función del AO.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se rigió bajo los preceptos de los principios bioéticos y de las regulaciones brindadas por la escuela de Post grado de la casa de estudio donde se sustentará el trabajo, así mismo se consideró los lineamientos propios de la singularidad de la maestría.

A continuación, se detallan la protección de los participantes en estudio y el enfoque en los principios bioéticos durante la investigación.

Principio de confidencialidad: La investigación garantiza que la información recabada de los participantes permanezca en el anonimato, utilizándose únicamente para fines del estudio. (ver anexo 13).

Principio de autonomía: las técnicas de enfermería, decidieron voluntariamente ser parte del estudio, recibieron una previa explicación y se resolvió consultas al respecto, así como de firmar el consentimiento informado como señal de su compromiso con la investigación, respetándose el principio de autonomía.

Principio de beneficencia: se garantiza la intención de beneficios positivos para los participantes y la institución de salud con la investigación planteada.

Principio de no maleficencia: en el transcurso del desarrollo del estudio, se aseguró las acciones requeridas para reducir al mínimo o eliminar cualquier riesgo de lesión o menoscabo a los colaboradores.

Principio de justicia: se garantizó que todos los participantes inmersos en los criterios que validen su participación, hayan tenido igual de oportunidad de ser parte del estudio, sin sufrir discriminación o exclusión injustificada.



## IV. RESULTADOS

En este capítulo observados los resultados del estudio el cual se desarrolló en dos etapas, la primera menciona sobre la estadística que va a describir la información recolectada y la segunda nos permite conocer la inferencia, con el fin de comprobar las hipótesis.

### 4.1 Análisis descriptivo:

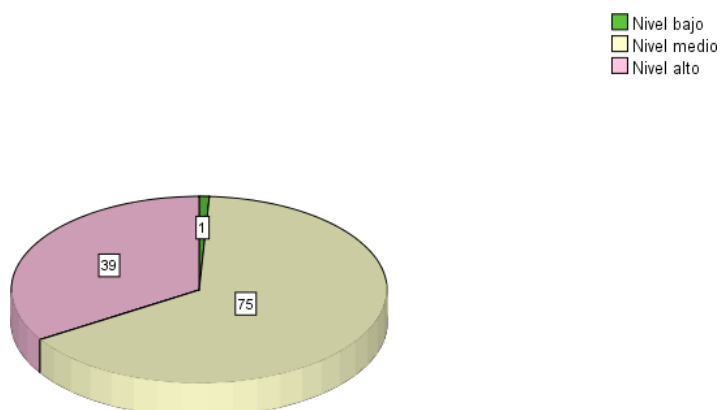
En la tabla 2 y figura 2, vemos como se presentó el AO del personal estudiado, caracterizándose que el 65.2% de los participantes considera que existe un AO en nivel medio, un 33.9% un nivel alto y solo el 9% nivel bajo, este último representa a un participante.

**Tabla 2**

*AO de los técnicos de enfermería en emergencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo (28-55)	1	,9	,9	,9
	Nivel medio (56-84)	75	65,2	65,2	66,1
	Nivel alto (85-112)	39	33,9	33,9	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Nota. Procesado del SPSS v.26



*AO de los técnicos de enfermería de emergencia*

**Figura 2.** AO de los técnicos de enfermería en emergencia

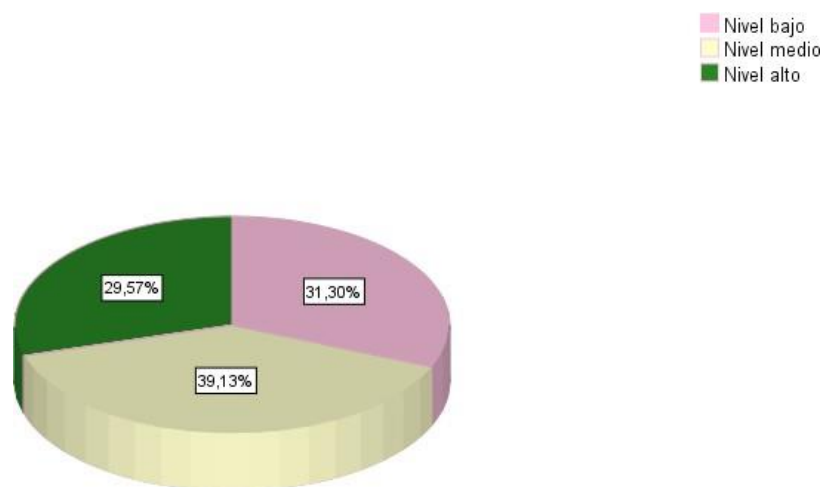
En la tabla 3 y figura 3, se evidencio a la SL del personal en estudio, resaltando que existe un 39.1% tiene un nivel medio de SL, seguido del nivel bajo con 31.3% y con un nivel alto SL, se encontró a un 29.6%.

**Tabla 3**

*SL de los técnicos de enfermería en emergencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	36	31,3	31,3	31,3
	Nivel medio	45	39,1	39,1	70,4
	Nivel alto	34	29,6	29,6	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Nota. Procesado del SPSS v.26



**Figura 3.** *SL en técnicos de enfermería de emergencia.*

En la tabla 4, se pudo observar a las dimensiones del AO, las cuales describen las frecuencias y porcentajes alcanzados por cada dimensión, las cuales fueron medidas en tres niveles como: alto, medio y bajo, destacando que el porcentaje más alto alcanzado entre todas las dimensiones es en el “nivel medio”, con 97,4% de la dimensión identidad, así mismo en este nivel identificamos que: la D2 y D6, presentaron 69,6% cada uno, la D3, D7, D11 y D9 con 64,3%, 66,1%, 67,8%, 68,7% respectivamente; sin embargo hay dimensiones que no superaron el 50%, como la D10, D8, D1 y D4 que tienen un 27,8%, 40,9%, 41,7% y 49,6% respectivamente; por otro lado, vemos que el segundo porcentaje, alto, alcanzado fue el que se encuentra en el “nivel alto”, específicamente en la dimensión confort con un 72,2%, continuando en el mismo nivel se detalla que la D8 y D1 presentan un 58,3% cada uno, no obstante, también se observa aquellas dimensiones que no superaron el 50%, como las D11, D3, D6, D7, D2, D9, D10 y D5 con 0,0%, 9,6%, 19,1%, 27,8%, 27,8%, 28,7%, 31,3% y 32,2% respectivamente. Finalmente se evidencio que en el “nivel bajo”, el porcentaje alto alcanzado se ubicó en la dimensión remuneración con un 40,9%, seguido de la D9, con un 16,5%, siendo las siguientes dimensiones las que se encuentran con porcentajes inferiores como la D7 4,3%, la D5 y D2 con 2,6%, la D11 y D6 con 1,7%, la D1 con 0,9% y la D8, D4 y D3, con 0,0% cada uno.

**Tabla 4***Dimensiones del AO de los técnicos de enfermería en emergencia*

		Frecuencia	Porcentaje
D1: Comunicación	Nivel bajo (2-3)	1	0,9%
	Nivel medio (6-9)	47	40,9%
	Nivel alto (10-12)	67	58,3%
D2: Conflicto y cooperación	Nivel bajo (2-3)	3	2,6%
	Nivel medio (4-6)	80	69,6%
	Nivel alto (7-8)	32	27,8%
D3: Estructura	Nivel bajo (2-3)	0	0,0%
	Nivel medio (4-6)	79	68,7%
	Nivel alto (7-8)	36	31,3%
D4: Confort	Nivel bajo (2-3)	0	0,0%
	Nivel medio (4-6)	32	27,8%
	Nivel alto (7-8)	83	72,2%
D5: Identidad	Nivel bajo (3-5)	3	2,6%
	Nivel medio (6-9)	112	97,4%
	Nivel alto (10-12)	0	0,0%
D6: Innovación	Nivel bajo (4-7)	2	1,7%
	Nivel medio (8-12)	80	69,6%
	Nivel alto (13-16)	33	28,7%
D7: Liderazgo	Nivel bajo (2-3)	5	4,3%
	Nivel medio (4-6)	78	67,8%
	Nivel alto (7-8)	32	27,8%
D8: Motivación	Nivel bajo (3-5)	0	0,0%
	Nivel medio (6-9)	48	41,7%
	Nivel alto (10-12)	67	58,3%
D9: Recompensa	Nivel bajo (3-5)	19	16,5%
	Nivel medio (6-9)	74	64,3%
	Nivel alto (10-12)	22	19,1%
D10: Remuneración	Nivel bajo (2-3)	47	40,9%
	Nivel medio (4-6)	57	49,6%
	Nivel alto (7-8)	11	9,6%
D11: Toma de decisiones	Nivel bajo (2-3)	2	1,7%
	Nivel medio (4-6)	76	66,1%
	Nivel alto (7-8)	37	32,2%

*Nota.* Procesado del SPSS v.26

En la tabla 5, observamos a las dimensiones de la SL, las cuales se describen en frecuencias y porcentajes alcanzados por cada dimensión, las cuales fueron medidas en tres niveles como nivel: alto, medio y bajo, destacando que el porcentaje más alto alcanzado entre todas las dimensiones es en el “nivel medio”, con 58,3% de la dimensión desarrollo personal, así mismo en este nivel identificamos que: la D4, D6 superan el 50% con los siguientes porcentajes %, 54,8% y 53% respectivamente, sin embargo, hay cuatro dimensiones que se encuentran por debajo del 50% como la D7, D3, D2 y D1 con 43,5%, 40% 39,1% y 32,2% ; por otro lado, vemos que el segundo porcentaje, alto, alcanzado fue el que se encuentro en el “nivel alto y medio”, específicamente en la dimensión desarrollo personal y condiciones físicas y materiales, cada uno con un 38,3%, continuando en el nivel bajo D3, D7, D6, D4, D2 y D5 con 36,5%, 34,8%, 33,9%, 32,2%, 31,3% y 3,5% respectivamente.

Así también se encontró en el nivel “alto”, las puntuaciones más bajas como la dimensión beneficios laborales y condiciones físicas y materiales que obtuvieron un 29,6% seguido de las D3, D7, D6, D4 y D5 que obtuvieron 23,5%, 21,7%, 13%, 13%, y 3,5% respectivamente.

**Tabla 5***Dimensiones del SL de los técnicos de enfermería en emergencia*

		Frecuencia	Porcentaje
D1: Condiciones físicas y materiales	Nivel bajo (9-18)	44	38,3%
	Nivel medio (19-20)	37	32,2%
	Nivel alto (21-25)	34	29,6%
D2: Beneficios Laborales	Nivel bajo (5-11)	36	31,3%
	Nivel medio (12-13)	45	39,1%
	Nivel alto (14-19)	34	29,6%
D3: Políticas Administrativas	Nivel bajo (5-10)	42	36,5%
	Nivel medio (11-14)	46	40,0%
	Nivel alto (15-20)	27	23,5%
D4: Relaciones Sociales	Nivel bajo (10-14)	37	32,2%
	Nivel medio (15-16)	63	54,8%
	Nivel alto (17-20)	15	13,0%
D5: Desarrollo Personal	Nivel bajo (16-22)	4	3,5%
	Nivel medio (23-27)	67	58,3%
	Nivel alto (28-30)	44	38,3%
D6: Desempeño de tareas	Nivel bajo (24-27)	39	33,9%
	Nivel medio (22-23)	61	53,0%
	Nivel alto (24-27)	15	13,0%
D7: Relación con la autoridad	Nivel bajo (15-21)	40	34,8%
	Nivel medio (22-24)	50	43,5%
	Nivel alto (25-29)	25	21,7%

Nota. Procesado del SPSS v.26

## 4.2 Estadística inferencial

### 4.2.1 Prueba de normalidad:

Con el fin comprobar las hipótesis planteadas, se hizo necesario determinar la distribución de los datos para elegir la prueba estadística que permite conocer la relación de las variables y finalmente realizar la comprobación de las hipótesis planteadas mediante la regresión logística ordinal.

En ese sentido se consideró la prueba de normalidad plantando las siguientes hipótesis:

H<sub>0</sub>: Presenta una distribución normal H<sub>1</sub>:

No presenta una distribución normal

Concluyendo de acuerdo a la tabla 6, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, para el caso de ambas variables, por contar con muestra de 115 participantes; se obtuvo una significancia de  $p < 0,05$ , entonces no hay normalidad por lo que se acepta la hipótesis alterna, en ese sentido es oportuno hacer la valoración de las correlaciones con criterios no paramétricos.

### Tabla 6

#### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gf	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
AO	,411	115	,000	,638	115	,000
SL	,465	115	,000	,343	115	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Procesado del SPSS v.26

## 4.2.2 Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** El AO influye en la SL, en los técnicos de enfermería de emergencia de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023

**H<sub>0</sub>:** El AO no influye en la SL, en los técnicos de enfermería de emergencia de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

En la tabla 7, se observó, que, de acuerdo al análisis de regresión logística ordinal, el ajuste del modelo tiene un nivel de significancia de 0,037 ( $p < 0,05$ ). En ese sentido, se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se rechaza la hipótesis nula, es decir el AO influye en la SL, de los técnicos de enfermería.

### Tabla 7

#### *Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,417			
Final	17,805	6,612	2	,037

Función de enlace: Logit.

Nota. Procesado del SPSS v.26

En la tabla 8, el Pseudo R- cuadrado (0,063), muestra la variabilidad de la SL explicada por el AO. El R-cuadrado de Nagelkerke determina que, un 6.3% (magnitud pobre) de la SL es explicada por el AO.

### Tabla 8

#### *Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,056
Nagelkerke	,063
McFadden	,026

Función de enlace: Logit.

Nota. Procesado del SPSS v.26



## Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia del AO en las condiciones físicas y/o materiales de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia del AO en las condiciones físicas y/o materiales de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

En la tabla 9, se observó, que, de acuerdo al análisis de regresión logística ordinal, el ajuste del modelo tiene un nivel de significancia de 0,005 ( $p < 0,05$ ). En ese sentido, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula, es decir el AO influye en las condiciones físicas y/o materiales de la SL, de los técnicos de enfermería.

## Tabla 9

### *Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	30,572			
Final	19,817	10,755	2	,005

Función de enlace: Logit.

*Nota.* Procesado del SPSS v.26

En la tabla 10, el Pseudo R- cuadrado, muestra la variabilidad de la de las condiciones físicas y/o materiales de la SL explicada por el AO. El R-cuadrado de Nagelkerke determina que un 10,1% (magnitud pobre) de las condiciones físicas y/o materiales de la SL es influida por el AO.

## Tabla 10

### *Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,089
Nagelkerke	,101
McFadden	,043

Función de enlace: Logit.

*Nota.* Procesado del SPSS v.26

Hipótesis específica 2:

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia del AO en los beneficios laborales y/o remunerativos de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia del AO en los beneficios laborales y/o remunerativos de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

En la tabla 11, se observó, que, de acuerdo al análisis de regresión logística ordinal, el ajuste del modelo tiene un nivel de significancia de 0,257 ( $p > 0,05$ ). En ese sentido, se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se rechaza la hipótesis alterna, es decir el AO no influye en los beneficios laborales y/o remunerativos de la SL, de los técnicos de enfermería.

## Tabla 11

### *Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	19,771			
Final	17,052	2,719	2	,257

Función de enlace: Logit.

*Nota.* Procesado del SPSS v.26

En la tabla 12, el Pseudo R- cuadrado, muestra la variabilidad en los beneficios laborales y/o remunerativos de la SL explicada por el AO. El R-cuadrado de Nagelkerke determina que un 2,6%, de los beneficios laborales y/o remunerativos de la SL pueden ser influidos por el AO.

## Tabla 12

### *Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,023
Nagelkerke	,026
McFadden	,011

Función de enlace: Logit

*Nota.* Procesado del SPSS v.26

Hipótesis específica 3:

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia del AO en las políticas administrativas de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia del AO en las políticas administrativas de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

En la tabla 13, se observó, que, de acuerdo al análisis de regresión logística ordinal, el ajuste del modelo tiene un nivel de significancia de 0,032 ( $p < 0,05$ ). En ese sentido, se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>) y se rechaza la hipótesis nula, es decir el AO influye en las políticas administrativas de la SL, de los técnicos de enfermería.

### Tabla 13

#### *Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	23,337			
Final	16,425	6,912	2	,032

Función de enlace: Logit.

*Nota.* Procesado del SPSS v.26

En la tabla 14, el Pseudo R- cuadrado, muestra la variabilidad de las políticas administrativas de la SL explicada por el AO. El R-cuadrado de Nagelkerke determina que un 6.6% (magnitud pobre) de las políticas administrativas de la SL es influida por el AO.

### Tabla 14

#### *Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,058
Nagelkerke	,066
McFadden	,028

Función de enlace: Logit.

*Nota.* Procesado del SPSS v.26

Hipótesis específica 4:

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia del AO en las relaciones sociales de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia del AO en las relaciones sociales de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

En la tabla 15, se observó, que, de acuerdo al análisis de regresión logística ordinal, el ajuste del modelo tiene un nivel de significancia de 0,012 ( $p < 0,05$ ). En ese sentido, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula, es decir el AO influye en las relaciones sociales de la SL, de los técnicos de enfermería.

**Tabla 15**

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,463			
Final	15,676	8,786	2	,012

Función de enlace: Logit.

Nota. Procesado del SPSS v.26

En la tabla 16, el Pseudo R- cuadrado, muestra la variabilidad de las relaciones sociales de la SL explicada por el AO. El R-cuadrado de Nagelkerke determina que un 8,6% (magnitud pobre) de relaciones sociales de la SL es influida por el AO.

**Tabla 16**

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,074
Nagelkerke	,086
McFadden	,040

Función de enlace: Logit.

Nota. Procesado del SPSS v.26

Hipótesis específica 5:

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia del AO en el desarrollo personal de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia del AO en el desarrollo personal de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

En la tabla 17, se observó, que, de acuerdo al análisis de regresión logística ordinal, el ajuste del modelo tiene un nivel de significancia de 0,027 ( $p < 0,05$ ). En ese sentido, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula, es decir el AO influye en el desarrollo personal de la SL, de los técnicos de enfermería.

**Tabla 17**

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	21,231			
Final	13,980	7,251	2	,027

Función de enlace: Logit.

Nota. Procesado del SPSS v.26

En la tabla 18, el Pseudo R- cuadrado, muestra la variabilidad del desarrollo personal de la SL explicada por el AO. El R-cuadrado de Nagelkerke determina que un 7,7% (magnitud pobre) del desarrollo personal de la SL es influida por el AO.

**Tabla 18**

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,061
Nagelkerke	,077
McFadden	,039

Función de enlace: Logit.

Nota. Procesado del SPSS v.26

Hipótesis específica 6:

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia del AO en el desempeño de tareas de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia del AO en el desempeño de tareas de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

En la tabla 19, se observó, que, de acuerdo al análisis de regresión logística ordinal, el ajuste del modelo tiene un nivel de significancia de 0,390 ( $p > 0,05$ ). En ese sentido, se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se rechaza la hipótesis alterna, es decir el AO no influye en el desempeño de tareas de la SL, de los técnicos de enfermería.

### Tabla 19

#### *Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	19,124			
Final	17,242	1,882	2	,390

Función de enlace: Logit.

Nota. Procesado del SPSS v.26

En la tabla 20, el Pseudo R- cuadrado, muestra la variabilidad del desempeño de tareas del SL explicada por el AO. El R-cuadrado de Nagelkerke determina que un 1,9%, del desempeño de tareas de la SL pueden ser influidos por el AO.

### Tabla 20

#### *Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,016
Nagelkerke	,019
McFadden	,008

Función de enlace: Logit.

Nota. Procesado del SPSS v.26

Hipótesis específica 7:

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia del AO en la **relación con la autoridad** de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia del AO en la relación con la autoridad de la SL en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-I en Lima, 2023

En la tabla 21, se observó, que, de acuerdo al análisis de regresión logística ordinal, el ajuste del modelo tiene un nivel de significancia de 0,002 ( $p < 0,05$ ). En ese sentido, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula, es decir el AO influye en la relación con la autoridad de la SL, de los técnicos de enfermería.

## Tabla 21

### *Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	29,368			
Final	16,988	12,380	2	,002

Función de enlace: Logit.  
Nota. Procesado del SPSS v.26

En la tabla 22, el Pseudo R- cuadrado, muestra la variabilidad de la relación con la autoridad de la SL explicada por el AO.. El R-cuadrado de Nagelkerke determina que un 11.6% (magnitud pobre) de relación con la autoridad de la SL es influida por el AO.

## Tabla 22

### *Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	,102
Nagelkerke	,116
McFadden	,051

Función de enlace: Logit.  
Nota. Procesado del SPSS v.26

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los objetivos que se estableció en esta investigación y después de comprobar los supuestos, en relación al objetivo general que fue determinar si el AO influye en la SL en los técnicos de enfermería de emergencia de un hospital nacional en el presente año, comprobamos que, si existe una influencia entre el AO y la SL, pues estadísticamente hay una influencia significativa con un  $p < 0,05$ , y un coeficiente de Nagelkerke determinando que un 0,063, la SL es influida por el AO.

En ese sentido, la problemática expuesta concuerda con los resultados del supuesto general, es necesario considerar que, en nuestra región, la fuerza laboral es muy importante en la economía siendo imprescindible brindar condiciones óptimas a los trabajadores para que estos puedan tener un SL, siendo de esta manera, la forma de tener un desarrollo productivo. Es de reconocer el estudio de Randstad (2022), que detalla la existencia de diferentes variantes de las organizaciones, empresas, etc. deben de brindar a sus trabajadores para lograr un equilibrio entre su vida personal y el trabajo, así como la solvencia económica, variante de mucha importancia. Infiriéndose que de no lograrse un adecuado AO, las organizaciones enfrentarían una problemática desafiante, pues, se generaría una disminución en la producción y por ende una pérdida en la economía.

Colocándose en contexto esta situación, se da en el sector privado como público, sin embargo, las pérdidas del sector público, implica no solo la insatisfacción del trabajador sino del usuario externo, toda vez que los servicios, atenciones, etc. que brinda el estado son a favor de la población en general, siendo la organización de salud una de las más importantes, pues la atención que se brinda a un usuario de este sector es porque presenta algún padecimiento y a eso sumarle un trabajador no satisfecho laboralmente, estamos sesgando la calidad en la atención que se brinda.

Así mismo, es necesario resaltar que un 33,9% de los participantes del estudio consideran que el AO de la institución tiene un nivel alto, este resultado se asemeja con lo encontrado por Del Ángel et al. (2020), ya que la mayoría de sus encuestados indicaron que el AO se debe de mejorar, pues solo el 44% refiere tener



un ambiente saludable; en esta misma línea Navarro (2020) encontró semejantes resultados en una población de trabajadores de la salud, remarcando que el 29% percibe la existencia de un ambiente organizacional saludable, por otro lado, se encuentra que el 39.1% tiene un nivel medio de SL, en la misma correspondencia Navarro (2020) refiere que el 60% tiene un nivel bajo y en contraposición a lo expuesto por Del Ángel et al. (2020), la SL en su investigación fue que solo el 45,1% de participantes estuvieron muy satisfechos, determinando que los valores del AO, son discretamente proporcionales con este estudio sin embargo las SL no guardan una proporción directa; esto estaría fundado en que los dos estudios comparativos corresponden a dos realidades distintas, la primera en una región del Perú y la otra en el país de México, considerando que en nuestro país existen diferencias laborales marcadas, con diferentes condiciones laborales para ejercer mismas funciones en el mismo lugar.

Estos resultados concuerdan con lo descrito Taguiri y Litwin tomado por Hernández (2020), pues se afirma que, para el AO, por ser una variante donde el ser humano se desarrolla, y que afecta el desarrollo de la motivación, satisfacción en el trabajo y en el desempeño. Así también Alarcón et al., 2022, afirmaron. lo que inicialmente se planteó como problemática, pues el AO, es parte de la calidad en el entorno laboral, pues va a determinar el desenvolvimiento y la producción de los trabajadores.

Es importante mencionar que el grupo ocupacional estudiado, tiene características importantes y propias de su perfil, resaltando, que por su misma formación educativa no pertenece al grupo de profesionales reconocido por la Ley 23536, haciéndolo merecedor de un estatus diferenciado, el cual es contemplado en el reglamento de la ley que regula el ámbito laboral de técnicos y auxiliares de la salud. Es así, que el estado de subordinación respecto del profesional juega un rol importante en el desarrollo de sus actividades y la satisfacción laboral, sopesando la preparación académica, la productividad y las responsabilidades asumidas y en lógica, su remuneración es proporcional. Entonces el AO puede influir en la SL del técnico de enfermería sin embargo pueden existir variantes importantes, adicionales

que pueden predecir la SL; es de considerar que el estado de subordinación y la ausencia de responsabilidades asumidas, como por ejemplo jefaturas, convierten a la labor del técnico de enfermería, a una labor con menor carga de responsabilidades, este último principalmente por las capacidades profesionales que no goza.

A continuación, analizaremos los resultados de las hipótesis específicas, las cuales muestran en la mayoría una influencia significativa del AO, con variabilidades del coeficiente de Nagelkerke que oscilan de 0 a 1, donde 0 indica un ajuste deficiente y 1 indica un ajuste perfecto. Conforme a lo mencionado en el párrafo anterior, la SL puede ser influida por otras variantes sumadas al ambiente organizacional.

Al analizar la hipótesis específica 1, se encontró que el AO tiene influencia significativa en las condiciones físicas y/o materiales de la SL de los técnicos de enfermería que trabajan en emergencia ( $p < 0,05$ ) y un R-cuadrado de Nagelkerke determinando que un 10,1% que el AO influye en las condiciones físicas y/o materiales de la SL. En este estudio se observó un AO en nivel medio y las condiciones físicas y materiales en un nivel bajo (38,3%), algo que se alinea con la afirmación de Ranstad (2022) sobre como contribuye el AO a mantener condiciones físicas y materiales adecuadas, proporcionando recursos, apoyo y estructura organizacional, elementos necesarios para que los enfermeros técnicos puedan desarrollar de forma efectiva y segura sus actividades.

La tecnología también tiene un efecto en la productividad, por lo que, la modernidad y equipos con los que cuente el hospital es importante en la mejora de la equidad social y condiciones de trabajo optimas (Martínez, 2022). La percepción y experiencia de cada técnico de enfermería será finalmente el factor que determine la adecuación de este profesional a sus tareas y sentirse en armonía con su centro de labores y las condiciones de este (García et al., 2020). Es por ello la variabilidad de los resultados revisados en los antecedentes de esta investigación, sin embargo, es importante medir como perciben los técnicos sus condiciones laborales y analizar qué factores pueden influir en ello.

En otro aspecto asociado a la parte económica, la hipótesis 2 analiza si existe influencia del AO en los beneficios laborales y/o remunerativos de la SL, y esta fue rechazada, puesto que no se evidenció asociación entre AO y los beneficios laborales y/o remunerativos de la SL ( $p > 0,05$ ). Los beneficios laborales y salarios son factores muy sensibles para los trabajadores de salud, los técnicos de enfermería que pasan más de 12 horas de trabajo por turno muchas veces piensan que no son remunerados de forma adecuada, teniendo que buscar otras fuentes de ingreso o hacer más turnos reemplazando a sus compañeros. De acuerdo con Teixeira et al. (2019) los enfermeros técnicos, no se encuentran satisfechos económicamente, la carga laboral y el horario de trabajo entre otros aspectos hacen que más del 60% se encuentren insatisfechos.

En cuanto a las relaciones de trabajo, el aspecto administrativo tiene un rol importante, es así que en la hipótesis 3, se analizó la influencia del AO en las políticas administrativas de la SL, encontrando influencia significativa entre las variables ( $p < 0,05$ ) y un R-cuadrado de Nagelkerke que determinando que un 6.6%, de las políticas administrativas de la SL es influida por el AO, infiriendo que el AO influye en las políticas administrativas de la SL, lo que indica que un mejor AO podría tener un impacto en las políticas administrativas percibidas por los técnicos de enfermería, lo que a su vez influye en su SL en términos de políticas y procedimientos en el entorno de trabajo. Las políticas administrativas por lo general se perciben como negativas para el personal de salud, a algunos les produce estrés y se rehúsan a mantener los procedimientos y protocolos estipulados. En la sociedad y en el ambiente hospitalario, existe una cultura de romper las reglas, y su práctica influye en la forma de trabajo y la calidad de la atención en salud (Abedikooski et al., 2021).

La burocracia o procedimientos muy engorrosos, también contribuye a que el personal muchas veces actúe de forma apática, para evitar los reclamos de los pacientes. Asimismo, las relaciones con otro personal más antiguo o profesionales de enfermería se pueden volver tenso debido a las políticas de salud (Araya y Medina, 2020), sin embargo, también las políticas y protocolos de salud son

esenciales para asegurar la calidad de la atención y evitar errores médicos siempre que se manejen adecuadamente. Es mejor enseñar cómo usar los protocolos que simplemente imponerlos y hacer que se cumplan sin una capacitación previa y sensibilización correcta de su importancia (Chiang et al., 2010).

En esa línea, la hipótesis 4 analiza si existe influencia entre AO y las relaciones sociales, mostrándonos que si existe una influencia significativa ( $p < 0,05$ ) y un R-cuadrado de Nagelkerke determinando que un 8,6 % de las relaciones sociales de la SL es influida por el AO, infiriendo que el AO influye en la SL, una relación no tan fuerte pero que es importante debido a que el AO puede afectar las interacciones sociales de los enfermeros técnicos en emergencia. Loli et al., (2019) nos muestra que las relaciones sociales en los centros de salud son estresantes, y este factor es causante de la insatisfacción laboral de los profesionales de salud; a su vez Navarro (2020) señala que en un 70% el ambiente laboral en los nosocomios peruanos no es saludable. Por lo tanto, el ambiente laboral es un factor significativo que impacta en las relaciones de trabajo y estas a su vez elevan la insatisfacción laboral en los técnicos de enfermería y otros profesionales de la salud.

Pero no solo las relaciones sociales pueden verse afectadas por el AO, también el desarrollo personal puede verse afectado por esta variable. En la hipótesis 5, se analizó la existencia de la influencia del AO en el desarrollo personal de la SL, observándose una influencia significativa ( $p < 0,05$ ) y un R-cuadrado de Nagelkerke determinando que un 7,7%, de la SL es influida por el AO. La mejora en AO impacta positivamente en el desarrollo personal que perciben los técnicos de enfermería. Un enfermero técnico que disfruta su trabajo y lo valora, buscará la manera de potenciar sus habilidades y superarse profesionalmente, es aquí donde el AO se vuelve especialmente importante, puesto que el ámbito de la salud requiere de personal altamente cualificado y en constante preparación (Chavez, 2019). Cuando el AO impacta negativamente en el personal técnico de enfermería, elementos como sentimientos y actitudes negativas respecto al entorno laboral, maximizan los problemas reales o potenciales en el trabajo; generando rotación de personal, renuncias o faltas injustificadas (Carranza y Granados, 2020).

La despersonalización se presenta en alto porcentaje en los profesionales de salud, quienes pueden cambiar de profesión para sentirse más realizados, los técnicos de enfermería suelen ser vistos por debajo de las profesionales de enfermería, generando una cultura de desvalorización y sentimientos negativos hacia esta profesión. En ese sentido el modo de afrontar los entornos laborales es más importante que la función que cada uno tiene en un ambiente hospitalario, aunque se presta mucha atención a esto último, lo importante es reconocer que cada uno cumple una función distinta y complementaria para lograr el bienestar de los pacientes (Morales, 2020).

Esta percepción negativa de la profesión también puede afectar el desempeño de tareas, al sentir el enfermero técnico que su tarea no es valorada. Sin embargo, en el análisis de la hipótesis 6, se muestra que no existe influencia del AO en el desempeño de tareas de la SL ( $p > 0,05$ ). Es probable que otros factores no considerados en el estudio puedan tener mayor influencia en el desempeño de las tareas de los técnicos de enfermería en el área de emergencia.

Por otro lado, las relaciones laborales son complejas y si el AO no es adecuado, el impacto negativo es mayor para el personal técnico de enfermería. Las relaciones con la autoridad laboral son catalogadas como poco favorables en un porcentaje significativo, esto hace que los trabajadores de salud se sientan insatisfechos con su labor (Barrera et al., 2021).

De esta manera, el análisis de la hipótesis 7 evidencia que el AO influye significativamente en la relación con la autoridad ( $p < 0,05$ ) y un R-cuadrado de Nagelkerke determinando que un 11,6 % de la relación con la autoridad de la SL es influida por el AO. El AO impacta en cómo los técnicos de enfermería interactúan y se relacionan con la autoridad de su entorno laboral.

El ambiente de trabajo y las condiciones que el hospital provea al personal técnico es un factor importante en la comunicación y la manera de relacionarse con los jefes de área o las autoridades administrativas. El personal técnico que no se siente valorado y percibe maltrato, puede generar una serie de conflictos laborales

y de resentimiento hacia sus superiores, que se verá reflejado en su actitud y comportamiento negativo (Espinoza et al., 2020).

Finalmente, el estudio evidencia la importancia del AO en diversos aspectos del entorno laboral de los técnicos de enfermería. Desde la satisfacción laboral hasta las condiciones físicas, políticas administrativas, relaciones sociales y desarrollo personal, donde el AO juega un papel clave en el bienestar y rendimiento de estos profesionales de salud.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** De acuerdo al análisis de la regresión logística ordinal, el ambiente laboral influye significativamente en la satisfacción laboral con un  $p=0,037$  ( $p<0,05$ ) y un coeficiente de Nagelkerke en 0,063; confirmando que las condiciones laborales tienen repercusión en la satisfacción laboral del trabajador.

**Segunda:** Según la prueba de regresión logística ordinal, el ambiente laboral influye significativamente en la en la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral con un  $p<0,05$  y un coeficiente de Nagelkerke en 0,101. De esta manera se confirma que los recursos del entorno pueden favorecer en los trabajadores se encuentren con agrado en su campo laboral.

**Tercera:** Se evidenció que, de acuerdo a la prueba de regresión logística ordinal, el ajuste del modelo tiene un nivel de significancia fue de  $p>0,05$ , entendiéndose que no existe influencia del ambiente organizacional en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral. Por lo que se infiere que existen otros factores que pueden explicar esta situación.

**Cuarta:** Se comprobó que existe influencia significativa ( $p<0,05$ ) y un coeficiente de Nagelkerke en 0,066 del ambiente organizacional en la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral. Al respecto se resalta que las diferentes normativas de la institución resultan importantes para que el trabajador logre complacencia con sus labores.

**Quinta:** Se encontró, que, existe influencia del ambiente organizacional en la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral con un nivel de significancia de  $p<0,05$  y un coeficiente de Nagelkerke en 0,086. Por lo cual se resalta como las relaciones sociales son cruciales en el ámbito laboral.

**Sexta:** El ambiente organizacional influye en la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral con un nivel de significancia de  $p<0,05$  y un coeficiente de Nagelkerke en 0,077. Se infiere que para el trabajador es importante que la institución le de oportunidades de desarrollo profesional en pro de buscar su superación.

**Séptima:** Se concluye, que no existe influencia del ambiente organizacional en la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral, pues, según la prueba de regresión logística ordinal, el parámetro no fue significativo ( $p > 0.05$ ). Quedando demostrado que el variante desempeño de tareas de la satisfacción laboral no cambiara si la organización del ambiente cambia.

**Octava:** Se comprobó la existencia de influencia del ambiente organizacional en la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral con un nivel de significancia de  $p < 0,05$  y un coeficiente de Nagelkerke en 0,116. En definitiva la relación con los jefes mediatos e inmediatos son de trascendencia en la satisfacción laboral.



## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** se recomienda a las instituciones rectoras del sector público se involucren en temas de ambiente organizacional en pro de generar ambientes laborales saludables y por ende la satisfacción en el quehacer diario de los servidores públicos.

**Segunda:** las instituciones rectoras del sector público tienen la responsabilidad de gestionar oportuna y diligentemente los bienes materiales, a través de las unidades de patrimonio, por lo que se sugiere que los directivos y encargados monitoricen continuamente estos procesos, para que de esta manera se sustente el requerimiento del presupuesto, anual, necesario para el reemplazo de bienes en mal estado, permitiendo de esta manera generar satisfacción en el cliente interno por intermedio de poder laborar con bienes y materiales en buen estado y operativos.

**Tercera:** el ministerio de salud junto con sus unidades ejecutoras a nivel nacional, por intermedio de sus oficinas de personal y/o recursos humanos, se propone que se preocupen en cerrar las brechas existentes en remuneraciones a los servidores tomando en consideración los convenios colectivos en el sector, ya que es una manera de generar satisfacción económica en función a los perfiles profesionales y funciones.

**Cuarta:** a las diferentes instituciones públicas hospitalarias, de la mano con sus directivos se recomienda plantear políticas administrativas legales, considerando aquellas que brindan más beneficios para el trabajador que sirve en la institución.

**Quinta:** a las jefaturas inmediatas se les recomienda asumir la responsabilidad de identificar oportunamente situaciones positivas y negativas del entorno social, que influyan en el bienestar del personal, y plantear estrategias y mecanismos alternativos que satisfagan al recurso humano en sus relaciones interpersonales (sociales).

**Sexta:** al jefe del servicio y al profesional de enfermería o quien hace las veces de jefe inmediato del personal técnico, se le propone que respete, reconozca y elogie la labor que realiza el personal técnico, de esta manera este percibirá que su desempeño es necesario e importante en la labor diario de atención a pacientes.

**Séptima:** al coordinador, jefe inmediato, las jefaturas y directores de las instituciones de salud y del HNAL, que tiene la labor de dirigir las organizaciones, se les sugiere que impulsen y potencien el valor de respeto y empatía respecto del trabajador técnico, mejorar las habilidades de comunicación, escucha activa, trabajo en equipo y manteniendo la discrecionalidad y la actitud positiva, lo cual permitirá fortalecer los lazos de la relación jefe y subordinado.

**Octava:** a las universidades, impulsen el desarrollo de investigaciones que consideren el estudio de las variables de ambiente organizacional y satisfacción laboral en los diferentes grupos ocupacionales del sector salud, para ampliar el conocimiento de sus diferentes factores intervinientes.

## REFERENCIAS

- Abedikooshki, S., Roohafzaei, S., & Shahdousti, H. (2021). Relationship between organizational climate, job stress and job satisfaction in nurses of Covid-19 ward of Imam Khomeini Esfarayen hospital. *Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty*, 7(2), 34-46.
- Alarcón, I. N., Nolasco, E., & Valer, R. L. (2022). *Clima organizacional en el ámbito universitario: Una aproximación a sus dimensiones*. Micaela Revista de Investigación-UNAMBA, 3(1), 11-16.
- Alemán A., Castro T. & Paredes P. (2021). Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1-25. <https://aunarcali.edu.co/revistas/index.php/RDCES/article/view/182>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Araya, M., & Medina, A. I. (2020). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica De Risaralda*, 25(2).
- Arguelles, Y. L. N., Loza, E. P. & Pino, A. C. G., (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229774>
- Barrera, M. J. C. U. A., Carhuatanta, M. S. J. Q., & Bardales, J. M. D. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654.
- Berberoglu, A (2018). Impacto del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido: evidencia empírica de hospitales públicos. *BMC Health Serv Res.* 18, 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>

- Bisquerra, R. (2022). *Metodología de la investigación educativa*.  
<https://ideice.gob.do/documentacion/publicaciones-msg-set-id-2-art-p1-166-metodologia-de-la-investigacion-educativa>
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018. [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].  
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/c437d993-f226-4916-b7e3-3559fb7554f1>
- Brunet, L. El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. México: Trillas. 1987.
- Carranza, M., & Granados, P. (2021). *Relación entre ansiedad y el síndrome de burnout en técnicos de enfermería de atención COVID-19 en Lima, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62962>
- Chávez, L. I. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Essalud. 2018.
- Chiang, M., Vega, M. C., Martín, M. J., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Vol. 2). Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGrawHill
- Correa C. G. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de una clínica en Lima Metropolitana.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2c69f94b-c58f-4fa2-a7ad-83a02c5cce7e/content>

- Cueva, R. M., y Ponce, M. L. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018.
- Clavijo P., A. V., Duarte L., J. D., Galindo H., A. M., Ortiz G., M. F. y Valbuena R., P. D. ., (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25–42. <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Cvetković, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170. doi:10.25176/rfmh.v21i1.3069
- De la Cruz, L., Ramires, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista científica Ágora*, 8(2):47-52. <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
- De Armas B. D., Cabezas M, P. & Sabater F., C., (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 30(2).
- Del Ángel, E. M., Fernández, C. A., Santes, M. C., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283.
- Donnelly J. y Gibson J. E Ivancevich. *Las organizaciones*, Wilmington, Delaware, USA: Addison – Wesley Iberoamericana S. A. 1994.
- Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K., & Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Psicología Unemi*, 4(7), 21-39.
- Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G., & Zavaleta, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *SCIÉND0*, 21(3), 369-374. <https://doi.org/10.17268/sciencdo.2018.041>

- Fernández D, Revilla M, Kolevic L, Cabrejos I, Muchaypiña I, Sayas I, et al. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de la Facultad de Medicina* [revista en Internet] 2019. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v80n2/a09v80n2.pdf> -
- García, M., Gómez, C. A. & Vesga, J. J., (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica* (1a. ed.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. [https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/76bd0486 - 2793-450c-a5c3-74d793219701/content](https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/76bd0486-2793-450c-a5c3-74d793219701/content)
- García, P. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización* [Tesis de doctorado, Universidad de Navarra]. Repositorio institucional UNAV. [https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis\\_GarciaTamariz20.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf)
- Hernández, J., Prats, G., & Hernández, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación, Volumen 6* (Numero 2)66-77. <https://bkp.cienciasdeladocumentacion.cl/gallery/ART%204%20V0L6JULDIC2020.pdf>
- Hernández C., J. O. Regresión Logística Ordinal. [https://rpubs.com/Especializacion\\_2023/1063309](https://rpubs.com/Especializacion_2023/1063309)
- Hospital Cayetano Heredia (2021). *Resolución directoral No. 438-2021-HCH-DG*. Hospital Cayetano Heredia. [https://www.hospitalcayetano.gob.pe/PortalWeb/wp-content/uploads/resoluciones/2021/RD/RD\\_438-2021-HCH-DG.pdf](https://www.hospitalcayetano.gob.pe/PortalWeb/wp-content/uploads/resoluciones/2021/RD/RD_438-2021-HCH-DG.pdf)
- Iglesia, A., y Sánchez, Zenia. (2015). An Overview of the Organizational Climate. *MediSur*, 13(3), 455-457. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727 - 897X2015000300002&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=en).
- Iglesias A. L., Torres J. M. & Mora J. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, Volumen 17(4), 562-569. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2019/msu194m.pdf>
- Isasi, F.M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermos del servicio de emergencia de un hospital nivel III -1, Lima 2022*. [Tesis de maestría de Universidad

Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.  
[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_18b09b15b039f1f0e25f4bcb16373338/Description#tabnav-](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_18b09b15b039f1f0e25f4bcb16373338/Description#tabnav-)

- Isla, D. Y. & Lázaro, G. A., (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital regional de Ica, diciembre 2020.
- Katz, D. y Kahn, R. L. Psicología Social de las Organizaciones. México: Trillas. 199
- Loli, T. P., Norabuena, R. P., Padilla, L., Pinto, I., Rojas, A. Yslado, R. M. & Zarzosa, E., (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41-49.
- Marcillo, G. A. (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020.
- Martínez, G. (2022). Revisión sistemática sobre satisfacción laboral en trabajadores/as en Latinoamérica.
- Milla, J (2016). Nivel de clima organizacional en trabajadores asistenciales y la satisfacción del usuario externo Micro Red Moche, La Libertad 2016 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28403/milla\\_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28403/milla_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de Salud (2002). *Guía técnica para la evaluación de la satisfacción del usuario externo en los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo*.  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2252.pdf>
- Ministerio de Salud. (2012). Documento Técnico: “Metodología para el estudio del clima organizacional-V. 02”. RM 468-2011-MINSA.  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
- Mondragon, H. & Siesquen, F. A., (2023). Los factores motivacionales e higiénicos de la teoría de herzberg en la empresa textil multiservicios astolingon sac.
- Morales, G. Y. (2020). Revisión teórica clima organizacional y relación con satisfacción laboral y desarrollo humano.

- Mucha, L. F., Chamorro, R., Oseda, M. E., & Alania, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Navarro, E., y Pérez, M., (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana (Tesis Doctoral). Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España.
- Navarro, M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluylucucha Moyobamba, 2020.
- Orellana R. E. M. (2021). Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de centros de salud-Diris Lima Norte, en Contexto Covid-19, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72241>
- Organización Panamericana de la salud (2022). *Salud de los trabajadores*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Pedraza N. A. (2019). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101.
- Palma, S. (2009). *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. <https://es.slideshare.net/renetunqui/386911381-escaladesatisfaccionlaboral>
- Ramos, D. C. (2012). El Clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje.
- Randstad workmonitor (2023). *Las 10 principales tendencias mundiales de talento de 2023*. Informe. [https://enterprise.randstadsourceright.com/talent\\_trends](https://enterprise.randstadsourceright.com/talent_trends)
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins+S,+Judge+T.+Comportamiento+organizacional&ots=YLcaekp759&sig=epj49QPkNNFnbpf6j-t4LpOFUI#v=onepage&q=Robbins%20S%2C%20Judge%20T.%20Comportamiento%20organizacional&f=false>



- Rodríguez, C. R., Oré, J. L. B., y Vargas, D. E. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica* (Vol. 78). 3Ciencias.
- Sabater, C., De Armas, D., & Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 30(2). [https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Sabater/publication/334684892\\_La\\_satisfaccion\\_laboral\\_de\\_los\\_trabajadores\\_sociales\\_en\\_La\\_Rioja\\_de\\_acuerdo\\_con\\_la\\_teoria\\_bifactorial\\_de\\_Herzberg/links/5dc13c2192851c81802d1cc7/La-satisfaccion-laboral-de-los-trabajadores-sociales-en-La-Rioja-de-acuerdo-con-la-teoria-bifactorial-de-Herzberg.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Sabater/publication/334684892_La_satisfaccion_laboral_de_los_trabajadores_sociales_en_La_Rioja_de_acuerdo_con_la_teoria_bifactorial_de_Herzberg/links/5dc13c2192851c81802d1cc7/La-satisfaccion-laboral-de-los-trabajadores-sociales-en-La-Rioja-de-acuerdo-con-la-teoria-bifactorial-de-Herzberg.pdf)
- Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Revista de investigación en Ciencias Estratégicas. *Revista de Investigación en Ciencias Estratégicas*, vol. 6 Núm. 1 (2019) Ene-Dic. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Sánchez, F.A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sousa, V. D., Driessnack, M., & Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: Quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502–507. doi:10.1590/s0104-11692007000300022
- Teixeira, G. S., Silveira, R. C. D. P., Mininel, V. A., Moraes, J. T., & Ribeiro, I. K. D. S. (2019). Calidad de vida en el trabajo y perfil demográfico-laboral de la enfermería en unidad de urgencias. *Enfermería Global*, 18(55), 510-553. Murcia, v. 18, n. 55, p. 510-553, 2019. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.340861>.
- Thacker, L. R. (2020). What Is the Big Deal About Populations in Research?. *Progress in Transplantation*, 30(1),3. <https://doi.org/10.1177/1526924819893795>
- Topa, G. (2021, January 26). *Organizational Environment*. In Encyclopedia. <https://encyclopedia.pub/entry/6781>
- Universidad de Colima (2017). *México destaca en SL en Latinoamérica*. <https://elcomentario.ucol.mx/destaca-mexico-en-satisfaccion-laboral-en-americalatina/>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** Ambiente organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería en emergencia de un Hospital nacional nivel III-1, Lima, 2023

**Autora:** Bach. Ana María Gonzales Vargas

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Problema General:	Problema General:	Variable: Ambiente organizacional				
			Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
¿Cuál es la influencia que existe entre el ambiente organizacional y la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?	Determinar si el ambiente organizacional influye en la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	El ambiente organizacional influye en la satisfacción laboral, en los técnicos de enfermería de emergencia de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Comunicación	Comunicación	29, 30 y 34	Likert	Rango 28-112
			Conflicto y cooperación	Conflicto y cooperación	24 y 26		Alto:85-112
			Confort	Confort	18 y 25		
			Estructura	Estructura	10 y 13		Medio:56-84
			Identidad	Identidad	20, 23 y 31		Bajo: 28-55
			Innovación	Innovación	4, 5, 12 y 17		
			Liderazgo	Liderazgo	7 y 19		
			Motivación	Motivación	1,8 y 33		
			Recompensa	Recompensa	11, 16 y 21		
			Remuneración	Remuneración	6 y 27		
			Toma de decisiones	Toma de decisiones	3 y 14		
¿De qué manera influye el ambiente organizacional en las condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de	Identificar la influencia del ambiente organizacional en las condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de	Existe influencia del ambiente organizacional en las condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un					

		<b>Variable: Satisfacción laboral</b>					
		Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos	
¿De qué manera influye el ambiente organizacional en los beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?	Identificar la influencia del ambiente organizacional en los beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Existe influencia del ambiente organizacional en los beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Condiciones físicas y/o materiales	elementos materiales elementos de infraestructura	1, 13, 21, 28, 32	Likert	Rango: 104-150  Alto:134-150  Medio:126-133  Bajo: 104-125
¿De qué manera influye el ambiente organizacional en las políticas administrativas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?	Identificar la influencia del ambiente organizacional en las políticas administrativas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Existe influencia del ambiente organizacional en las políticas administrativas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Beneficios laborales y/o remunerativos	grado de complacencia en relación con el incentivo económico	2, 7, 14, 22		
¿De qué manera influye el ambiente organizacional en las políticas administrativas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?	Identificar la influencia del ambiente organizacional en las políticas administrativas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Existe influencia del ambiente organizacional en las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Políticas administrativas	grado de acuerdo frente a lineamientos o normas institucionales	8, 15, 17, 23, 33		
¿De qué manera influye el ambiente organizacional en las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?	Identificar la influencia del ambiente organizacional en las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Existe influencia del ambiente organizacional en el desarrollo personal de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Relaciones sociales	grado de complacencia frente a la interrelación	3, 9, 16, 24		
¿De qué manera influye el ambiente organizacional en las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?	Identificar la influencia del ambiente organizacional en las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Existe influencia del ambiente organizacional en el desarrollo personal de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Desarrollo personal	oportunidad de autorrealización	4, 10, 18, 25, 29, 34		
¿De qué manera influye el ambiente organizacional en las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?	Identificar la influencia del ambiente organizacional en las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Existe influencia del ambiente organizacional en el desarrollo personal de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Desempeño de tareas	valoración de las tareas cotidianas	5, 11, 19, 26, 30, 35		
¿De qué manera influye el ambiente organizacional en las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?	Identificar la influencia del ambiente organizacional en las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Existe influencia del ambiente organizacional en el desarrollo personal de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	Relación con la autoridad	apreciación valorativa hacia su superior inmediato	6, 12, 20, 27, 31, 36		

las relaciones sociales de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?	emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023 Identificar la influencia del ambiente organizacional en el desarrollo personal de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023 Identificar la influencia del ambiente organizacional en el desempeño de tareas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023	emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023 Existe influencia del ambiente organizacional en el desempeño de tareas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023 Existe influencia del ambiente organizacional en la relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023.	y las actividades que realiza
¿De qué manera influye el ambiente organizacional en el desarrollo personal de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?	Identificar la influencia del ambiente organizacional en el desempeño de tareas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023		
¿De qué manera influye el ambiente organizacional en el desempeño de tareas de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023?	Identificar la influencia del ambiente organizacional en la relación con la autoridad de la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023		
¿De qué manera influye el ambiente organizacional en la relación con la	emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en Lima, 2023		

autoridad de la nivel III-1 en Lima,  
satisfacción laboral 2023  
en los técnicos de  
enfermería de  
emergencia, de un  
hospital nacional  
nivel III-1 en Lima,  
2023?

<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística descriptiva e inferencial</b>
<b>Tipo:</b> básica	<b>Población:</b> 115 técnicas de enfermería que prestan servicios en emergencia de un Hospital Nacional nivel III-1 en Lima, 2023	<b>Técnica:</b> encuesta <b>Instrumentos:</b>	<b>Descriptiva:</b> uso de SPSS para describir talas y figuras
<b>Nivel:</b> explicativo	<b>Muestra:</b> censal	Cuestionario para ambiente organizacional utilizado está contenido en la Resolución directoral No. 438-2021-HCH-DG.	<b>Inferencial:</b> uso de SPSS para comprobar hipótesis por regresión simple.
<b>Enfoque:</b> cuantitativo	<b>Muestreo:</b> no probabilístico por conveniencia	Hospital Cayetano Heredia (ver anexo 3).	
<b>Diseño:</b> no experimental, transversal		Escala de opiniones SL - SPC de Palma (ver anexo 3).	

---

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

**Tabla 2**

### **Operacionalización de la variable Ambiente organizacional**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
<p>Definición conceptual: el ambiente organizacional es la suma de fuerzas que rodean a una organización, un acúmulo de condiciones y elementos particulares que tiene la organización y es posible influya en su funcionamiento y ejercicio. Las fuerzas que abarcan el ambiente organizacional incluyen, entre otras, la competencia entre rivales para retener clientes, cambios tecnológicos acelerados y un incremento en los costos del producto primario (Topa, 2021).</p>	<p>El ambiente organizacional se midió considerando 11 dimensiones, basadas en el documento técnico: Metodología para el estudio de clima organizacional del MINSA (Minsa, 2012). Este instrumento fue utilizado en el 2021 por el Hospital Cayetano Heredia para medir clima organizacional frente al Covid-19. Las 11 dimensiones son las siguientes: comunicación, conflicto y cooperación, confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensa, remuneración y toma de decisiones (HCH, 2021).</p>	<b>Dimensión 1: Comunicación</b>	<b>Comunicación</b>	29, 30 y 34	<p>Likert</p> <p>1 nunca</p> <p>2: A veces</p> <p>3 frecuentemente</p> <p>4 Siempre</p>	Rango 28-112
		<b>Dimensión 2: Conflicto y cooperación</b>	<b>Conflicto y cooperación</b>	24 y 26		Alto:85-112 Medio:56-84 Bajo: 28-55
		<b>Dimensión 3: Estructura</b>	<b>Confort</b>	18 y 15		<b>Comunicación:</b> Rango 3-12 Alto:10-12; Medio:6-9; Bajo: 2-3
		<b>Dimensión 4: Confort</b>	<b>Estructura</b>	10 y 13		<b>Conflicto y cooperación:</b> Rango 2-8 Alto:7-8; Medio:4-6; Bajo: 2-3
		<b>Dimensión 5: Identidad</b>	<b>Identidad</b>	20, 23 y 31		<b>Estructura:</b> Rango 2-8 Alto:7-8; Medio:4-6; Bajo: 2-3
		<b>Dimensión 6: Innovación</b>	<b>Innovación</b>	4, 5, 12 y 17		<b>Confort:</b> Rango 2-8 Alto:7-8; Medio:4-6; Bajo: 2-3
		<b>Dimensión 7: Liderazgo</b>	<b>Liderazgo</b>	7 y 19		<b>Identidad:</b> Rango 3-12 Alto:10-12; Medio:6-9; Bajo: 3-5
		<b>Dimensión 8: Motivación</b>	<b>Motivación</b>	1,8 y 33		<b>Innovación:</b> Rango 4-16 Alto:13-16; Medio:8-12; Bajo: 4-7
		<b>Dimensión 9: Recompensa</b>	<b>Recompensa</b>	11, 16 y 21		<b>Liderazgo:</b>

		<b>Dimensión 10: Remuneración</b>	<b>Remuneración</b>	6 y 27		Rango 2-8 Alto:7-8; Medio:4-6; Bajo: 2-3
		<b>Dimensión 11: Toma de decisiones</b>	<b>Toma de decisiones</b>	3 y 14		<b>Motivación:</b> Rango 3-12 Alto:10-12; Medio:6-9; Bajo: 3-5 <b>Recompensa:</b> Rango 3-12 Alto:10-12; Medio:6-9; Bajo: 3-5 <b>Remuneración:</b> Rango 2-8 Alto:7-8; Medio:4-6; Bajo: 2-3 <b>Toma de decisiones:</b> Rango 2-8 Alto:7-8; Medio:4-6; Bajo: 2-3

Fuente: Elaboración propia



**Tabla 3**

***Operacionalización de la variable Satisfacción laboral***

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala e índices	Niveles y rangos	
La SL se especifica como el estado emocional positivo que se genera en el trabajador luego de una evaluación subjetiva de su labor y su entorno laboral. Esta actitud frente al trabajo se relaciona con un buen funcionamiento de la compañía, la calidad de la labor y la rentabilidad y producción que ayudan a que el trabajador sea más feliz (García, 2020).	Operacionalmente está variable se midió según Palma (2009) mediante 7 dimensiones: físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. El instrumento de Palma sigue vigente, por lo que se utilizará este instrumento, el cual	Dimensión 1:	Elementos materiales	1, 13,	Likert	Rango: 104-150	
		Condiciones físicas y/o materiales	Elementos de infraestructura	21, 28, 32		Alto:134-150 Medio:126-133 Bajo: 104-125	
		Dimensión 2:	Grado de complacencia en relación con el incentivo económico	2, 7, 14, 22		<b>TA</b> Totalmente de acuerdo. 5 puntos	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b> Alto:21-25 Medio:19-20 Bajo:9-18
		Dimensión 3:	Grado de acuerdo frente a lineamientos o normas institucionales	8, 15, 17, 23, 33		<b>A</b> De acuerdo. 4 puntos <b>I</b> Indeciso. 3 puntos	<b>Beneficios laborales y/o remunerativos</b> Alto:14-19 Medio:12-13 Bajo: 5-11
		Dimensión 4:	Grado de complacencia frente a la interrelación	3, 9, 16, 24		<b>D</b> En desacuerdo. 2 puntos	<b>Políticas administrativas</b> Alto:15-20 Medio:11-14 Bajo: 5-10
		Dimensión 5:	Oportunidad de autorrealización personal	4, 10, 18, 25, 29, 34		<b>TD</b> Totalmente en desacuerdo. 1 punto	<b>Relaciones sociales</b> Alto:17-20 Medio:15-16 Bajo:10-14 <b>Desarrollo personal</b> Alto:28-30 Medio:23-27 Bajo:16-22
		Dimensión 6:	Valoración de las tareas cotidianas	5, 11, 19, 26, 30, 35			

---

previamente fue empleado en la tesis doctoral de García (2020).

Dimensión 7: Relación con la autoridad

Apreciación valorativa hacia su superior inmediato y las actividades que realiza

6, 12, 20, 27, 31, 36

**Desempeño de tareas**

Alto:24-27

Medio:22-23

Bajo: 15-21

**Relación con la autoridad**

Alto:25-29

Medio:22-24

Bajo: 15-21

---

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos de Ambiente Organizacional

#### Cuestionario para el estudio de Ambiente Organizacional

1. Edad: .....
2. Sexo: (1) Femenino (2) Masculino
3. Condición: (1) Nombrado (2) Contratado
4. Tiempo trabajando en la institución: .....
5. Tiempo trabajando en el servicio: .....

1 nunca 2: A veces 3 Frecuentemente 4 Siempre

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

12. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
13. Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
14. En mi organización participo en la toma de decisiones				
15. Estoy sonriente				
16. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
17. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
18. La limpieza de los ambientes es adecuada				
19. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
20. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud				
21. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
22. Cometo errores				
23. Estoy comprometido con mi organización de salud				
24. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
25. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
26. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
27. Mi salario y beneficios son razonables				
28. Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño				

29. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
30. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
31. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
32. He mentido				
33. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
34. Presto atención a los comunicados que emiten más jefes				

## Anexo 4

### juicio de expertos de Ambiente Organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para el estudio de Ambiente Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ANITA FLOR DE MARÍA CHÁVEZ FRANCO	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (x)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	ENFERMERA ASISTENCIAL JEFATURA CLÍNICA HOSPITAL LADYZA SUPERVISORA DE ENFERMERÍA	
Institución donde labora:	HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LADYZA	
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.	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para el estudio de Ambiente Organizacional
Autora:	Hospital Cayetano Heredia aprobado con Resolución directoral No. 438-2021-HCH-DG.
Procedencia:	Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Ministerio PERÚ de Salud Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud (RM N° 623-2008/MINSA)
Administración:	Trabajador con tiempo mayor de 3 meses de permanencia en la organización de salud
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Aplicación en las organizaciones de salud del Ministerio de Salud y es de referencia o aplicabilidad para las organizaciones de salud de los demás subsectores según lo consideren.
Significación:	El cuestionario que contiene 34 ítems que miden 11 dimensiones en escala Likert donde 1 Nunca, 2 A veces, 3 Frecuentemente, 4 Siempre.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal 1: Nunca 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Siempre	Dimensión 1: Comunicación	Se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
	Dimensión 2: Conflicto y cooperación	Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
	Dimensión 3: Estructura	Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
	Dimensión 4: Confort	Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.
	Dimensión 5: Identidad	Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.
	Dimensión 6: Innovación	Cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
	Dimensión 7: Liderazgo	Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.
	Dimensión 8: Motivación	Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.
	Dimensión 9: Recompensa	Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.
	Dimensión 10: Remuneración	Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los Trabajadores.
	Dimensión 11: Toma de decisiones	Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Ministerio PERÚ de Salud Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud, usado por el Hospital Cayetano Heredia aprobado con Resolución directoral No. 438-2021-HCH-DG elaborado por el Ministerio de Salud aprobado con RM N° 623-2008/MINSA) en el año 2008

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel ✓





**Dimensiones del instrumento:** .....

- Primera dimensión: **Comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	29: Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	4	4	4	
	30: Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	4	4	4	
	34: Presto atención a los comunicados que emiten más jefes 34:	3	4	4	HAY FALLA EN EL ENUNCIADO

- Segunda dimensión: **Conflicto y cooperación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión conflicto y cooperación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflicto y cooperación	24: Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	4	4	4	
	26: Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Estructura**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión Estructura

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	18: La limpieza de los ambientes es adecuada	3	3	3	NO TIENE RELACIÓN
	15: Estoy sonriente	3	3	3	A LA DIMENSIÓN

- Cuarta dimensión: **Confort**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión Confort

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confort	10: Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	4	4	4	
	13: Las tareas que desempeño corresponden a mi función	4	4	4	



- Quinta dimensión: **Identidad**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Identidad**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad	20: Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	4	4	4	
	2: Me río de bromas	4	4	4	
	31: Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Innovación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Innovación**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	4: La innovación es característica de nuestra organización	4	4	4	
	5: Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	4	4	4	
	12: Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	4	4	4	
	17: Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	4	4	4	

- Séptima dimensión: **Liderazgo**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Liderazgo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	7: Mi jefe está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
	19: Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	4	4	4	



- Octava dimensión: **Motivación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Motivación**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1: Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	4	4	4	
	8: Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	4	4	4	
	33: Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	4	4	4	

- Novena dimensión: **Recompensa**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Recompensa**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa	11: Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	4	4	4	
	16: Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	4	4	4	
	21: Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	4	4	4	

- Decima dimensión: **Remuneración**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Remuneración**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	6: Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	4	4	4	
	27: Mi salario y beneficios son razonables	4	4	4	



- Onceava dimensión: Toma de decisiones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión Toma de decisiones

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	3: Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	4	4	4	
	14: Estoy sonriente	2	2	2	NO ENCUENTRO RELACION

*Anita*

Mg. ANITA CHÁVEZ FRÁNCO  
ENFERMERA SUPERVISORA  
CEP N° 10088

Firma del evaluador

DNI 08384950

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA DNI 08384950	<b>ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN ADMINISTRACION Y GESTION</b>  Fecha de diploma: 12/07/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA DNI 08384950	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 29/06/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA DNI 08384950	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 22/07/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CHAVEZ FRANCO, ANITA FLOR DE MARIA DNI 08384950	<b>MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 28/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 26/06/2014 Fecha egreso: 30/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para el estudio de Ambiente Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Zulmira Alicia HERBERA Psionimo		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (x)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera Asistencial		
Institución donde labora:	Hospital Nacional Arzobispo Loayza		
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.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para el estudio de Ambiente Organizacional
Autora:	Hospital Cayetano Heredia aprobado con Resolución directoral No. 438-2021-HCH-DG.
Procedencia:	Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Ministerio PERÚ de Salud Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud (RM N° 623-2008/MINSA)
Administración:	Trabajador con tiempo mayor de 3 meses de permanencia en la organización de salud
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Aplicación en las organizaciones de salud del Ministerio de Salud y es de referencia o aplicabilidad para las organizaciones de salud de los demás subsectores según lo consideren.
Significación:	El cuestionario que contiene 34 ítems que miden 11 dimensiones en escala Likert donde 1 Nunca, 2 A veces, 3 Frecuentemente, 4 Siempre.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal 1: Nunca 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Siempre	Dimensión 1: Comunicación	Se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
	Dimensión 2: Conflicto y cooperación	Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
	Dimensión 3: Estructura	Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
	Dimensión 4: Confort	Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.
	Dimensión 5: Identidad	Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.
	Dimensión 6: Innovación	Cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
	Dimensión 7: Liderazgo	Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.
	Dimensión 8: Motivación	Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.
	Dimensión 9: Recompensa	Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.
	Dimensión 10: Remuneración	Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los Trabajadores.
	Dimensión 11: Toma de decisiones	Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Ministerio PERÚ de Salud Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud, usado por el Hospital Cayetano Heredia aprobado con Resolución directoral No. 438-2021-HCH-DG elaborado por el Ministerio de Salud aprobado con RM N° 623-2008/MINSA) en el año 2008

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel ✓





Dimensiones del instrumento: .....

- Primera dimensión: **Comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	29: Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	4	4	4	
	30: Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	4	4	4	
	34: Presto atención a los comunicados que emiten más jefes 34:	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Conflicto y cooperación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión conflicto y cooperación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflicto y cooperación	24: Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	4	4	4	
	26: Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Estructura**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión Estructura

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	18: La limpieza de los ambientes es adecuada	4	4	4	
	15: Estoy sonriente	4	4	4	Revisar .

- Cuarta dimensión: **Confort**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión Confort

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confort	10: Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	4	4	4	
	13: Las tareas que desempeño corresponden a mi función	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Identidad**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Identidad**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad	20: Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	4	4	4	
	2: Me río de bromas	4	4	4	
	31: Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Innovación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Innovación**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	4: La innovación es característica de nuestra organización	4	4	4	
	5: Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	4	4	4	
	12: Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	4	4	4	
	17: Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	4	4	4	

- Séptima dimensión: **Liderazgo**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Liderazgo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	7: Mi jefe está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
	19: Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	4	4	4	



- Octava dimensión: **Motivación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Motivación**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1: Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	4	4	4	
	8: Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	4	4	4	
	33: Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	4	4	4	

- Novena dimensión: **Recompensa**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Recompensa**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa	11: Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	4	4	4	
	16: Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	4	4	4	
	21: Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	4	4	4	

- Decima dimensión: **Remuneración**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Remuneración**

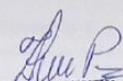
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	6: Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	4	4	4	
	27: Mi salario y beneficios son razonables	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Onceava dimensión: Toma de decisiones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión Toma de decisiones

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	3: Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	4	4	4	
	14: Estoy sonriente	4	4	4	

  
Mg. Zilimira Herrera P.  
CEP 52114

Firma del evaluador

DNI

06747143

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

 INVESTIGA  
UCV

7

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
HERRERA PALOMINO, ZULMA ALICIA DNI 06747143	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 28/01/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA <i>PERU</i>
HERRERA PALOMINO, ZULMIRA ALICIA DNI 06747143	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 24/11/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
HERRERA PALOMINO, ZULMIRA ALICIA DNI 06747143	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/09/2015 Fecha egreso: 27/05/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para el estudio de Ambiente Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlita Yanani Caceres		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera Asistencial, Jefa de Servicio - Enfermera Administrativa		
Institución donde labora:			
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.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para el estudio de Ambiente Organizacional
Autora:	Hospital Cayetano Heredia aprobado con Resolución directoral No. 438-2021-HCH-DG.
Procedencia:	Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Ministerio PERÚ de Salud Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud (RM N° 623-2008/MINSA)
Administración:	Trabajador con tiempo mayor de 3 meses de permanencia en la organización de salud
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Aplicación en las organizaciones de salud del Ministerio de Salud y es de referencia o aplicabilidad para las organizaciones de salud de los demás subsectores según lo consideren.
Significación:	El cuestionario que contiene 34 ítems que miden 11 dimensiones en escala Likert donde 1 Nunca, 2 A veces, 3 Frecuentemente, 4 Siempre.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal 1: Nunca 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Siempre	Dimensión 1: Comunicación	Se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
	Dimensión 2: Conflicto y cooperación	Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
	Dimensión 3: Estructura	Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
	Dimensión 4: Confort	Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.
	Dimensión 5: Identidad	Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.
	Dimensión 6: Innovación	Cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
	Dimensión 7: Liderazgo	Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.
	Dimensión 8: Motivación	Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.
	Dimensión 9: Recompensa	Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.
	Dimensión 10: Remuneración	Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los Trabajadores.
	Dimensión 11: Toma de decisiones	Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Ministerio PERÚ de Salud Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud, usado por el Hospital Cayetano Heredia aprobado con Resolución directoral No. 438-2021-HCH-DG elaborado por el Ministerio de Salud aprobado con RM N° 623-2008/MINSA) en el año 2008

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel ✓



**Dimensiones del instrumento:** .....

- Primera dimensión: **Comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	29: Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	4	4	4	
	30: Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	4	4	4	
	34: Presto atención a los comunicados que emiten más jefes 34:	4	4	4	Revisar coherencia o "error" de Tipo 0

- Segunda dimensión: **Conflicto y cooperación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión conflicto y cooperación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflicto y cooperación	24: Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	4	4	4	
	26: Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Estructura**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión Estructura

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	18: La limpieza de los ambientes es adecuada	4	4	4	
	15: Estoy sonriente	4	4	4	Revisar Dimensión

- Cuarta dimensión: **Confort**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión Confort

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confort	10: Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	4	4	4	
	13: Las tareas que desempeño corresponden a mi función	4	4	4	



- Quinta dimensión: **Identidad**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Identidad**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad	20: Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	4	4	4	
	2: Me río de bromas	4	4	4	
	31: Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Innovación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Innovación**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	4: La innovación es característica de nuestra organización	4	4	4	
	5: Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	4	4	4	
	12: Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	4	4	4	
	17: Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	4	4	4	

- Séptima dimensión: **Liderazgo**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Liderazgo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	7: Mi jefe está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
	19: Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	4	4	4	



- Octava dimensión: **Motivación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Motivación**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1: Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	4	4	4	
	8: Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	4	4	4	
	33: Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	4	4	4	

- Novena dimensión: **Recompensa**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Recompensa**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa	11: Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	4	4	4	
	16: Los premios y reconocimientos distribuidos en forma justa son	4	4	4	
	21: Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	4	4	4	

- Decima dimensión: **Remuneración**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Remuneración**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	6: Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	4	4	4	
	27: Mi salario y beneficios son razonables	4	4	4	



- Onceava dimensión: **Toma de decisiones**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Toma de decisiones**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	3: Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	4	4	4	
	14: Estoy sonriente	4	4	4	

  
 Mg. **María Mamaná Cáceres**  
 CEP N° 69967  
 Reg. Maestría N° 02210

Firma del evaluador

DNI 45551026

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.

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MAMANI CACERES, CARLITA DNI 45551026	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 08/07/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MAMANI CACERES, CARLITA DNI 45551026	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 17/05/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MAMANI CACERES, CARLITA DNI 45551026	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 22/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/05/2013 Fecha egreso: 26/04/2015	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para el estudio de Ambiente Organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Tameeth Mososo Becerra		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Administración de Servicios de Salud		
Institución donde labora:	Hosp. Nacional Arzobispo Loayza		
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.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para el estudio de Ambiente Organizacional
Autora:	Hospital Cayetano Heredia aprobado con Resolución directoral No. 438-2021-HCH-DG.
Procedencia:	Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Ministerio PERÚ de Salud Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud (RM N° 623-2008/MINSA)
Administración:	Trabajador con tiempo mayor de 3 meses de permanencia en la organización de salud
Tiempo de aplicación:	10 min
Ámbito de aplicación:	Aplicación en las organizaciones de salud del Ministerio de Salud y es de referencia o aplicabilidad para las organizaciones de salud de los demás subsectores según lo consideren.
Significación:	El cuestionario que contiene 34 ítems que miden 11 dimensiones en escala Likert donde 1 Nunca, 2 A veces, 3 Frecuentemente, 4 Siempre.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal 1: Nunca 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Siempre	Dimensión 1: Comunicación	Se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.
	Dimensión 2: Conflicto y cooperación	Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
	Dimensión 3: Estructura	Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
	Dimensión 4: Confort	Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.
	Dimensión 5: Identidad	Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.
	Dimensión 6: Innovación	Cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
	Dimensión 7: Liderazgo	Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.
	Dimensión 8: Motivación	Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.
	Dimensión 9: Recompensa	Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.
	Dimensión 10: Remuneración	Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los Trabajadores.
	Dimensión 11: Toma de decisiones	Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Ministerio PERÚ de Salud Dirección General de Salud de las Personas Dirección de Calidad en Salud, usado por el Hospital Cayetano Heredia aprobado con Resolución directoral No. 438-2021-HCH-DG elaborado por el Ministerio de Salud aprobado con RM N° 623-2008/MINSA) en el año 2008

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel ✓



**Dimensiones del instrumento:** .....

- Primera dimensión: **Comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	29: Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	4	4	4	
	30: Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	4	4	4	
	34: Presto atención a los comunicados que emiten más jefes 34:	4	4	4	Ver coherencia

- Segunda dimensión: **Conflicto y cooperación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión conflicto y cooperación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflicto y cooperación	24: Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	4	4	4	
	26: Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Estructura**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión Estructura

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	18: La limpieza de los ambientes es adecuada	4	4	4	
	15: Estoy sonriente	4	4	4	Obs. Definición

- Cuarta dimensión: **Confort**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión Confort

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confort	10: Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	4	4	4	
	13: Las tareas que desempeño corresponden a mi función	4	4	4	



- Quinta dimensión: **Identidad**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Identidad**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad	20: Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	4	4	4	
	2: Me río de bromas	4	4	4	
	31: Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	4	4	4	

- Sexta dimensión: **Innovación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Innovación**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	4: La innovación es característica de nuestra organización	4	4	4	
	5: Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	4	4	4	
	12: Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	4	4	4	
	17: Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	4	4	4	

- Séptima dimensión: **Liderazgo**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Liderazgo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	7: Mi jefe está disponible cuando se le necesita	4	4	4	
	19: Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	4	4	4	

- Octava dimensión: **Motivación**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Motivación**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1: Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	4	4	4	
	8: Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	4	4	4	
	33: Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	4	4	4	

- Novena dimensión: **Recompensa**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Recompensa**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recompensa	11: Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	4	4	4	
	16: Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	4	4	4	
	21: Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	4	4	4	

- Decima dimensión: **Remuneración**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión **Remuneración**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	6: Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	4	4	4	
	27: Mi salario y beneficios son razonables	4	4	4	



- Onceava dimensión: Toma de decisiones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el Clima Organizacional en su dimensión Toma de decisiones

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	3: Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	4	4	4	
	14: Estoy sonriente	4	4	4	

HOSPITAL GENERAL ARZOBISPO LOAIZA  
Firma del evaluador...  
Mg. Janeeth Ramos Becerra  
CER. 19754 RNE 6923  
DNI 31011989

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MOSCO SO BECERRA, JANEETH DNI 31011989	<b>MAESTRA EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SALUD</b>  Fecha de diploma: 23/07/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MOSCO SO BECERRA, JANEETH DNI 31011989	<b>ESPECIALISTA EN EL AREA DE ENFERMERIA CLINICA CON MENCION EN CARDIOLOGIA</b>  Fecha de diploma: 16/12/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MOSCO SO BECERRA, JANEETH DNI 31011989	<b>ESPECIALISTA EN CARDIOLOGIA</b>  Fecha de diploma: 16/12/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MOSCO SO BECERRA, JANEETH DNI 31011989	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 25/06/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
MOSCO SO BECERRA, JANEETH DNI 31011989	<b>TITULO DE LIC. EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 25/06/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

## Anexo 5: Validación V de Aiken

### Tabla 4: Validación Ambiente Organizacional

		Claridad																																	
Ítem	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	
JUEZ 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
JUEZ 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
JUEZ 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
JUEZ 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
PROMEDIO	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
V de Aiken	1.0		1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	

		Coherencia																																	
Ítem	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	
JUEZ 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
JUEZ 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
JUEZ 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
JUEZ 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
PROMEDIO	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
V de Aiken	1.0		1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	

		Relevancia																																	
Ítem	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	
JUEZ 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
JUEZ 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
JUEZ 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
JUEZ 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
PROMEDIO	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
V de Aiken	1.0		1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	

$$v = \frac{-1}{k}$$

$\bar{x}$  Promedio  
 l Escala mínima 1 escalas de valoración (1: no cumple con el criterio; 2: bajo nivel; 3: Moderado nivel; 4: alto nivel)  
 K Escala máxima - l 3

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11
Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Coherencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Relevancia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Fuente: Elaboración Propia

**Anexo 6: Confiabilidad Alfa de Cronbach**  
**Confiabilidad Ambiente Organizacional**

**Resumen de procesamiento de casos de Ambiente Organizacional**

<u>Resumen de procesamiento de casos</u>			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración Propia

**Estadísticas de fiabilidad Confiabilidad Ambiente Organizacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	28

Fuente: Elaboración Propia

**Dimensión Comunicación 1**

<u>Resumen de procesamiento de casos</u>			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,710	3

## Dimensión Conflicto y cooperación1

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,703	2

## Dimensión Confort

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	2

## Dimensión Estructura

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.



Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	2

## Dimensión Identidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,704	3

## Dimensión Innovación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	4

## Dimensión Liderazgo

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	2

## Dimensión Motivación

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	3

## Dimensión Recompensa

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	3

## Dimensión Remuneración

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	2

## Dimensión Toma de decisiones

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Estadísticas de fiabilidad*

---

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>.706</u>	<u>2</u>

## Anexo 7

### Escala de Opiniones SL-SPC

A continuación, se presentan una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestras actividades en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO      TA  
DE ACUERDO          A  
INDECISO            I  
EN DESACUERDO    D  
TOTAL DESACUERDO TD


ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivos					
7. Me siento mal con lo que gano					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato					

9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
17. Me disgusta mi horario					
18. Disfruto cada labor que realizo en mi trabajo					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23. El horario de trabajo me resulta incomodo					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26. Mi trabajo me aburre					

27. La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. No me siento a gusto con mi(s) jefes					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)					
35. Me gusta la actividad que realizo					
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

## Anexo 8

### Juicio de expertos de Satisfacción laboral

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.


**1. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	ANITA FLOR DE MARÍA CHÁVEZ ROSAÑO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	JEFATURA CLÍNICA HOSPITAL JOBY DA SUPERVISORA ENFERMERIA	
Institución donde labora:	HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO JOYPA	
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 Titulo del estudio realizado.	

**2. Propósito de la evaluación:**  
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción laboral
Autora:	Sonia Palma aplicada por Álvarez
Procedencia:	Sonia Palma
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min.
Ambito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	El instrumento tiene 36 preguntas que incluye aseveraciones positivas y negativas, se divide en 7 dimensiones, con una escala de medición: TOTAL ACUERDO TA DE ACUERDO A INDECISO I EN DESACUERDO D TOTAL DESACUERDO TD

 **INVESTIGA UCV**

1





4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Ordinal</b>  <b>TA</b> Totalmente de acuerdo. 5 puntos  <b>A</b> De acuerdo. 4 puntos  <b>I</b> Indeciso. 3 puntos  <b>D</b> En desacuerdo. 2 puntos  <b>TD</b> Totalmente en desacuerdo. 1 punto	Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales	Los elementos ya sean materiales o infraestructura en donde se desenvuelve la labor diaria de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
	Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	Es el grado de complacencia que se tiene en relación con el incentivo económico normal/mensual u otros adicionales como pago por las diversas labores que realiza.
	Dimensión 3: Políticas administrativas	Es el grado de acuerdo que se tiene ante los lineamientos o normas de la institución que están dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
	Dimensión 4: Relaciones sociales	El grado de satisfacción que tiene la persona frente a la relación con los demás miembros de la organización, con quienes tiene en común actividades laborales diarias.
	Dimensión 5: Desarrollo personal	Esta es la oportunidad que se le da al trabajador dentro de la empresa, de hacer actividades las cuales son significativas en cuanto a su autorrealización.
	Dimensión 6: Desempeño de tareas	Es el valor con el que se relaciona el trabajador con las actividades diarias en la entidad/empresa en la que labora.
	Dimensión 7: Relación con la autoridad	Es el valor que le da el trabajador a la relación con el jefe directo y a las tareas diarias.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel ✓

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Condiciones físicas y/o materiales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones físicas y/o materiales	1: La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4	
	13: El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	
	21: La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	
	28: En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	4	4	4	
	32: Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios laborales y/o remunerativos	2: Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	
	7: Me siento mal con lo que gano	3	3	3	ME PARECE MUY SUBJETIVA
	14: Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
	22: Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Políticas administrativas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas administrativas	8: Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	4	4	4	
	15: La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	
	17: Me disgusta mi horario	4	4	4	
	23: El horario de trabajo me resulta incomodo	4	4	4	
	33: No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones sociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Relaciones sociales



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones sociales	3: El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	
	9: Me agrada trabajar con mis compañeros	4	4	4	
	16: Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	
	24: La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Desarrollo personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo personal	4: Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	4	4	
	10: Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	4	4	4	
	18: Disfruto cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	
	25: Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
	29: Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	
	34: Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)	4	4	4	


- Sexta dimensión: Desempeño de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Desempeño de tareas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño de tareas	5: La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	
	11: Me siento realmente útil con la labor que realizo	4	4	4	
	19: Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	
	26: Mi trabajo me aburre	4	4	4	
	30: Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
	35: Me gusta la actividad que realizo	4	4	4	



- Séptima dimensión: Relación con la autoridad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el la Satisfacción laboral en su dimensión Relación con la autoridad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con la autoridad	8: Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivos	4	4	4	
	12: Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	
	20: Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
	27: La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	
	31: No me siento a gusto con mi(s) jefes	4	4	4	
	36: Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	

  
 -----  
 Mg. ANITA CHÁVEZ FRANCO  
 ENFERMERA SUPERVISORA  
 C.P. 1111  
 Firma del evaluador  
 DNI 08384950

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Zulmira Alicia HERBERA PLOMINO		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (x)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera Asistencial.		
Institución donde labora:	Hospital Nacional Arzobispo Loayza		
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.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción laboral
Autora:	Sonia Palma aplicada por Álvarez
Procedencia:	Sonia Palma
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min.
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	El instrumento tiene 36 preguntas que incluye aseveraciones positivas y negativas, se divide en 7 dimensiones, con una escala de medición: TOTAL ACUERDO TA DE ACUERDO A INDECISO I EN DESACUERDO D TOTAL DESACUERDO TD



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales	Los elementos ya sean materiales o infraestructura en donde se desenvuelve la labor diaria de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
TA Totalmente de acuerdo. 5 puntos	Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	Es el grado de complacencia que se tiene en relación con el incentivo económico normal/mensual u otros adicionales como pago por las diversas labores que realiza.
A De acuerdo. 4 puntos	Dimensión 3: Políticas administrativas	Es el grado de acuerdo que se tiene ante los lineamientos o normas de la institución que están dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
I Indeciso. 3 puntos	Dimensión 4: Relaciones sociales	El grado de satisfacción que tiene la persona frente a la relación con los demás miembros de la organización, con quienes tiene en común actividades laborales diarias.
D En desacuerdo. 2 puntos	Dimensión 5: Desarrollo personal	Esta es la oportunidad que se le da al trabajador dentro de la empresa, de hacer actividades las cuales son significativas en cuanto a su autorrealización.
TD Totalmente en desacuerdo. 1 punto	Dimensión 6: Desempeño de tareas	Es el valor con el que se relaciona el trabajador con las actividades diarias en la entidad/empresa en la que labora.
	Dimensión 7: Relación con la autoridad	Es el valor que le da el trabajador a la relación con el jefe directo y a las tareas diarias.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

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





**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Condiciones físicas y/o materiales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones físicas y/o materiales	1: La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4	
	13: El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	
	21: La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	
	28: En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	4	4	4	
	32: Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios laborales y/o remunerativos	2: Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	
	7: Me siento mal con lo que gano	4	4	4	
	14: Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
	22: Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Políticas administrativas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas administrativas	8: Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	4	4	4	
	15: La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	
	17: Me disgusta mi horario	4	4	4	
	23: El horario de trabajo me resulta incomodo	4	4	4	
	33: No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Relaciones sociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Relaciones sociales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones sociales	3: El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	
	9: Me agrada trabajar con mis compañeros	4	4	4	
	16: Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	
	24: La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Desarrollo personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo personal	4: Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	4	4	
	10: Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	4	4	4	
	18: Disfruto cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	
	25: Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
	29: Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	
	34: Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)	4	4	4	


- Sexta dimensión: Desempeño de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Desempeño de tareas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño de tareas	5: La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	
	11: Me siento realmente útil con la labor que realizo	4	4	4	
	19: Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	
	26: Mi trabajo me aburre	4	4	4	
	30: Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
	35: Me gusta la actividad que realizo	4	4	4	



- Séptima dimensión: Relación con la autoridad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el la Satisfacción laboral en su dimensión Relación con la autoridad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con la autoridad	6: Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivos	4	4	4	
	12 Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	
	20: Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
	27: La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	
	31: No me siento a gusto con mi(s) jefes	4	4	4	
	36: Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	

  
 Ms. Zulmira Herrera P.  
 CEP 52114

Firma del evaluador

DNI

06747143

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carli Y / amana Tacares .		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Enfermera asistencial, Jefa de Servicio enfermera Administrativa.		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( <input checked="" type="checkbox"/> )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción laboral
Autora:	Sonia Palma aplicada por Álvarez
Procedencia:	Sonia Palma
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min.
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	El instrumento tiene 36 preguntas que incluye aseveraciones positivas y negativas, se divide en 7 dimensiones, con una escala de medición: TOTAL ACUERDO TA DE ACUERDO A INDECISO I EN DESACUERDO D TOTAL DESACUERDO TD



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales	Los elementos ya sean materiales o infraestructura en donde se desenvuelve la labor diaria de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
TA Totalmente de acuerdo. 5 puntos	Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	Es el grado de complacencia que se tiene en relación con el incentivo económico normal/mensual u otros adicionales como pago por las diversas labores que realiza.
A De acuerdo. 4 puntos	Dimensión 3: Políticas administrativas	Es el grado de acuerdo que se tiene ante los lineamientos o normas de la institución que están dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
I Indeciso. 3 puntos	Dimensión 4: Relaciones sociales	El grado de satisfacción que tiene la persona frente a la relación con los demás miembros de la organización, con quienes tiene en común actividades laborales diarias.
D En desacuerdo. 2 puntos	Dimensión 5: Desarrollo personal	Esta es la oportunidad que se le da al trabajador dentro de la empresa, de hacer actividades las cuales son significativas en cuanto a su autorrealización.
TD Totalmente en desacuerdo. 1 punto	Dimensión 6: Desempeño de tareas	Es el valor con el que se relaciona el trabajador con las actividades diarias en la entidad/empresa en la que labora.
	Dimensión 7: Relación con la autoridad	Es el valor que le da el trabajador a la relación con el jefe directo y a las tareas diarias.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel ✓



**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Condiciones físicas y/o materiales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones físicas y/o materiales	1: La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4	
	13: El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	
	21: La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	
	28: En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	4	4	4	
	32: Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios laborales y/o remunerativos	2: Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	
	7: Me siento mal con lo que gano	4	4	4	
	14: Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
	22: Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Políticas administrativas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas administrativas	8: Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	4	4	4	
	15: La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	
	17: Me disgusta mi horario	4	4	4	
	23: El horario de trabajo me resulta incomodo	4	4	4	
	33: No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Relaciones sociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Relaciones sociales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones sociales	3: El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	
	9: Me agrada trabajar con mis compañeros	4	4	4	
	16: Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	
	24: La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Desarrollo personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo personal	4: Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	4	4	
	10: Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	4	4	4	
	18: Disfruto cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	
	25: Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
	29: Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	
	34: Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)	4	4	4	

- Sexta dimensión: Desempeño de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Desempeño de tareas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño de tareas	5: La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	
	11: Me siento realmente útil con la labor que realizo	4	4	4	
	19: Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	
	26: Mi trabajo me aburre	4	4	4	
	30: Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
	35: Me gusta la actividad que realizo	4	4	4	





- Séptima dimensión: Relación con la autoridad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el la Satisfacción laboral en su dimensión Relación con la autoridad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con la autoridad	6: Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivos	4	4	4	1
	12 Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	
	20: Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
	27: La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	
	31: No me siento a gusto con mi(s) jefes	4	4	4	
	36: Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	

Mg. Lidia Maman Cáceres  
 CEP N° 6994  
 Reg. Maestría N° 02210  
 Firma del evaluador  
 DNI 45551026

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Janeeith Moroso Becerra.	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Administración de Servicios de Salud	
Institución donde labora:	Hosp. Nac. Anzureso Souza	
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.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción laboral
Autora:	Sonia Palma aplicada por Álvarez
Procedencia:	Sonia Palma
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min.
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	El instrumento tiene 36 preguntas que incluye aseveraciones positivas y negativas, se divide en 7 dimensiones, con una escala de medición: TOTAL ACUERDO TA DE ACUERDO A INDECISO I EN DESACUERDO D TOTAL DESACUERDO TD



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales	Los elementos ya sean materiales o infraestructura en donde se desenvuelve la labor diaria de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
TA Totalmente de acuerdo. 5 puntos	Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	Es el grado de complacencia que se tiene en relación con el incentivo económico normal/mensual u otros adicionales como pago por las diversas labores que realiza.
A De acuerdo. 4 puntos	Dimensión 3: Políticas administrativas	Es el grado de acuerdo que se tiene ante los lineamientos o normas de la institución que están dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
I Indeciso. 3 puntos	Dimensión 4: Relaciones Sociales	El grado de satisfacción que tiene la persona frente a la relación con los demás miembros de la organización, con quienes tiene en común actividades laborales diarias.
D En desacuerdo. 2 puntos	Dimensión 5: Desarrollo personal	Esta es la oportunidad que se le da al trabajador dentro de la empresa, de hacer actividades las cuales son significativas en cuanto a su autorrealización.
TD Totalmente en desacuerdo. 1 punto	Dimensión 6: Desempeño de tareas	Es el valor con el que se relaciona el trabajador con las actividades diarias en la entidad/empresa en la que labora.
	Dimensión 7: Relación con la autoridad	Es el valor que le da el trabajador a la relación con el jefe directo y a las tareas diarias.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel ✓

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Condiciones físicas y/o materiales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Condiciones físicas y/o materiales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones físicas y/o materiales	1: La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4	
	13: El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	
	21: La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	
	28: En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	4	4	4	
	32: Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios laborales y/o remunerativos
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios laborales y/o remunerativos	2: Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	
	7: Me siento mal con lo que gano	4	4	4	
	14: Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
	22: Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	

- Tercera dimensión: Políticas administrativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Políticas administrativas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas administrativas	8: Siento que recibo de parte de la empresa mal trato	4	4	4	
	15: La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	
	17: Me disgusta mi horario	4	4	4	
	23: El horario de trabajo me resulta incomodo	4	4	4	
	33: No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones sociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Relaciones sociales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones sociales	3: El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	
	9: Me agrada trabajar con mis compañeros	4	4	4	
	16: Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	
	24: La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Desarrollo personal

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo personal	4: Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	4	4	
	10: Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	4	4	4	
	18: Disfruto cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	
	25: Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
	29: Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	
	34: Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)	4	4	4	

- Sexta dimensión: Desempeño de tareas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Satisfacción laboral en su dimensión Desempeño de tareas

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño de tareas	5: La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	
	11: Me siento realmente útil con la labor que realizo	4	4	4	
	19: Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	
	26: Mi trabajo me aburre	4	4	4	
	30: Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
	35: Me gusta la actividad que realizo	4	4	4	

- Séptima dimensión: Relación con la autoridad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el la Satisfacción laboral en su dimensión Relación con la autoridad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con la autoridad	8: Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivos	4	4	4	
	12: Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	
	20: Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
	27: La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	
	31: No me siento a gusto con mi(s) jefes	4	4	4	
	36: Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	

  
 HOSPITAL REGIONAL ANZOASISPO LOANZA  
 Mg. **Florencia Cordero**  
 CEP 19256, OJE 0923  
 DNI 31011989

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

## Anexo 9: Validación V de Aiken

### Validación Satisfacción Laboral

		Claridad																																						
Ítem		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36			
JUEZ 1		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
JUEZ 2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
JUEZ 3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
JUEZ 4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Promedio		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Aiken	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

		Coherencia																																							
Ítem		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36				
JUEZ 1		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
JUEZ 2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
JUEZ 3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
JUEZ 4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Promedio		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Aiken	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

		Relevancia																																							
Ítem		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36				
JUEZ 1		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
JUEZ 2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
JUEZ 3		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
JUEZ 4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Promedio		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Aiken	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Promedio	$v = \frac{-1}{k}$	
X	1	escalas de valoración (1: no cumple con el criterio; 2: bajo nivel; 3: Moderado nivel; 4: alto nivel)
I	1	
K	3	

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Claridad	1	1	1	1	1	1	1
Coherencia	1	1	1	1	1	1	1
Relevancia	1	1	1	1	1	1	1

Fuente: Elaboración Propia



**Confiabilidad Alfa de Cronbach**  
**Confiabilidad Satisfacción Laboral**

**Resumen de procesamiento de casos de Satisfacción Laboral**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.  
Fuente: Elaboración Propia

**Estadísticas de fiabilidad Confiabilidad Satisfacción Laboral**

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	36

Fuente: Elaboración Propia

**Dimensión Condiciones físicas y/o materiales**

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	5

## Dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,701	4

## Dimensión Políticas administrativas

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,726	5

## Dimensión Relaciones sociales

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,707	4

### **Dimensión Desarrollo personal**

Resumen de procesamiento de casos

		<u>N</u>	<u>%</u>
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,793	6

### **Dimensión Desempeño de tareas**

Resumen de procesamiento de casos

		<u>N</u>	<u>%</u>
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,712	6

## Dimensión Relación con la autoridad

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>.708</u>	<u>6</u>

**Anexo 11. Carta solicitando autorización para la ejecución del estudio a la dirección del Hospital Nacional nivel III-1**

Lima, 17 de Octubre de 2023

**Señora**  
**Dra. Tornero Tasayco Esvia Consuelo**  
**Jefa del departamento de Enfermería**  
**Del Hospital Nacional arzobispo Loayza**  
Av. Alfonso Ugarte 848, Breña  
Presente. -



**Asunto: Autorización para proyecto de Investigación en el HNAL**

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y a su vez solicitar a su despacho me brinde la autorización para realizar un proyecto de investigación sobre el tema "Ambiente Organizacional y Satisfacción laboral de Técnicos de Enfermería en emergencia de un Hospital Nacional Nivel II-1 en el 2023" en el Departamento que dignamente usted dirige, como parte de la maestría en Gestión de Servicios de Salud que estoy cursando en la Universidad cesar Vallejo.

Sin otro particular, agradeciendo su atención, quedo de usted.

Atentamente,

  
Lic. Ana C. Gonzalez Vargas  
CEP: 20885 REE: 20223  
SUPERVISORA

## Anexo 12. Cuestionarios en Google forms




# Ambiente organizacional y satisfacción laboral de técnicos de enfermería en emergencia de un Hospital nacional nivel III-1 en el 2023

Le invito a participar del siguiente cuestionario el cual es anónimo, por favor responda la verdad y que refleje su sentir al momento de responder.

\*La emisión de respuestas, es señal que consiente su participación en la investigación.

Tu dirección de correo electrónico

### Consentimiento Informado \*

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Consentimiento Informado.**


Título de la investigación. **Ambiente organizacional y satisfacción laboral de técnicos de enfermería en emergencia de un Hospital nacional nivel III-1 en el 2023**

Investigador (a) (es): Ana María González Vargas

**Propósito del estudio**  
Le invitamos a participar en la investigación titulada "Ambiente organizacional y satisfacción laboral de técnicos de enfermería en emergencia de un Hospital nacional nivel III-1 en el 2023", cuyo objetivo es Determinar si el ambiente organizacional influye en la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un Hospital nacional nivel III-1 en el 2023.  
Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital Nacional Arzobispo Loayza

**Describir el impacto del problema de la Investigación.**  
El estudio es de vital importancia mencionar a la justificación teórica, que se basa en generar nuevo conocimiento partiendo, que el grupo ocupacional a estudiar, entorno al ambiente laboral y la influencia en la satisfacción laboral, ha sido poco estudiado, pues la generalización del tema está basada en los profesionales de enfermería, en el mismo sentido al considerar que el lugar de estudio es un hospital de referencia nacional, los resultados que se encuentren aportarán sabidurías actualizadas en el contexto actual.

**Procedimiento**  
Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):  
1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Ambiente organizacional y satisfacción laboral de técnicos de enfermería en emergencia de un Hospital nacional nivel III-1 en el 2023".  
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de Sala de reuniones del servicio de emergencia de la institución HNA. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

 INVESTIGA UCV

ACEPTO

NO ACEPTO

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Riesgo (principio de No maleficencia):**  
Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**  
Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**  
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinda es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**  
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ana María González Vargas email: [anigonzalez000@hotmail.com](mailto:anigonzalez000@hotmail.com) y Docente asesor Mg. Alcides Aljibes, Miguel Ángel email: [miguelangel@ucvvirtual.edu.pe](mailto:miguelangel@ucvvirtual.edu.pe)

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

 INVESTIGA UCV

Fuente: <https://forms.gle/cJG81kn6yjBQziM66>

## Anexo 13: Consentimiento Informado



### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: **Ambiente organizacional y satisfacción laboral de técnicos de enfermería en emergencia de un Hospital nacional nivel III-1 en el 2023**

Investigador (a) (es): Ana María Gonzales Vargas

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Ambiente organizacional y satisfacción laboral de técnicos de enfermería en emergencia de un Hospital nacional nivel III-1 en el 2023", cuyo objetivo es Determinar si el ambiente organizacional influye en la satisfacción laboral en los técnicos de enfermería de emergencia, de un hospital nacional nivel III-1 en el 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El estudio es de vital importancia mencionar a la justificación teórica, que se basa en generar nuevo conocimiento partiendo, que el grupo ocupacional a estudiar, entorno al ambiente laboral y la influencia en la satisfacción laboral, ha sido poco estudiado, pues la generalización del tema está basada en los profesionales de enfermería, en el mismo sentido al considerar que el lugar de estudio es un hospital de referencia nacional, los resultados que se encuentren aportaran sapiencias actualizadas en el contexto actual.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Ambiente organizacional y satisfacción laboral de técnicos de enfermería en emergencia de un Hospital nacional nivel III-1 en el 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de Sala de reuniones del servicio de emergencia de la institución HNAL. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ana María Gonzales Vargas email: [anigonzalessvv@gmail.com](mailto:anigonzalessvv@gmail.com) y Docente asesor Mg. Alcalde ~~Alvites~~, Miguel Angel email: [malcaldeal@ucvvirtual.edu.pe](mailto:malcaldeal@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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



## **Anexo 14. Fichas Técnicas de los instrumentos**

### **Ficha Técnica**

#### **Cuestionario Ambiente Organizacional**

Denominación original: Cuestionario para el Estudio del Clima Organizacional v.02

Autor: MINSA (2012) y aplicada en el Hospital Cayetano Heredia

Año: 2021

Origen: Lima-Perú

Aplicación: Individual

Tiempo: 10 min.

Ejecución: Trabajador con tiempo mayor de 3 meses de permanencia en la organización de salud

N° de enunciados: 34, de los cuales 28 miden clima organizacional en estudio y 6 que pertenecen a la escala Lie.

### **Ficha Técnica**

#### **Cuestionario de Satisfacción laboral**

Denominación original: Escala de Opiniones SL-SPC

Autor: Sonia Palma aplicada por Álvarez

Año: 2023

Origen: Lima-Perú

Aplicación: Individual

Tiempo: 20 min.

Ejecución: Población de 18 a más

N° de ítems: 36

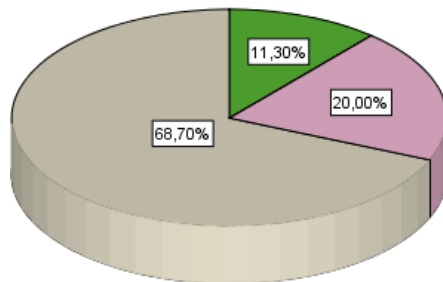
**Anexo 15**  
**Análisis descriptivo**

*Tiempo de labor en el servicio de emergencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3 meses a 1 año	13	11,3	11,3	11,3
	1 año a 3 años	23	20,0	20,0	31,3
	3 años a mas	79	68,7	68,7	100,0
Total		115	100,0	100,0	

*Nota.* Procesado del SPSS v.26

■ 3 MESES A 1 AÑO  
■ 1 AÑO A 3 AÑOS  
■ 3 AÑOS A MAS



*Tiempo de labor en el servicio de emergencia*

*Tiempo de labor en el servicio de emergencia*