



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Clima laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del Centro de Atención y
Aislamiento Temporal Villa Panamericana”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Burgos Silva, Tania Annie (ORCID 0000-0002-2913-9669)

Sanchez Cabrera, Gianina Andrea (ORCID 0000-0003-4328-3808)

ASESOR:

Mg. Chauca Calvo, Max Hamilton (ORCID 0000-0003-0909-5424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por brindarme la salud, sin ello no sería nada.
Luego a mi familia por apoyarme y brindarme
fuerzas para continuar con mis estudios
profesionales.

Sánchez Cabrera Gianina Andrea

Primeramente, agradezco a Dios y a mi familia por
motivarme, y apoyarme siempre en mis estudios para
poder lograr esta meta profesional y culminar con mi
trabajo de investigación.

Burgos Silva Tania Annie

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro asesor, quien se ha tomado el arduo trabajo en transmitirnos sus diversos conocimientos, además de eso, ha sido él quien ha sabido encaminarnos, y quien nos ha ofrecido sabios conocimientos para lograr nuestras metas. También, agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo por permitirnos a realizarnos como profesional y a nuestra familia, quienes nos brindan su apoyo incondicional en todo momento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño	17
3.2. Operacionalización de las variables	19
3.3. Población, muestra, muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	25
3.6. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIA	52
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Confiabilidad de la variable clima laboral	31
Tabla 2: Confiabilidad de la variable satisfacción laboral	33
Tabla 3: Distribución de Frecuencias dimensión autorrealización.....	35
Tabla 4: Distribución de Frecuencias dimensión Involucramiento laboral.....	36
Tabla 5: Distribución de Frecuencias dimensión Supervisión de la variable Clima laboral	37
Tabla 6: Distribución de Frecuencias dimensión Comunicación.....	39
Tabla 7: Distribución de Frecuencias dimensión Condiciones laborales.....	40
Tabla 8: Distribución de Frecuencias dimensión Significación	42
Tabla 9: Distribución de Frecuencias dimensión Condición de trabajo.....	43
Tabla 10: Distribución de Frecuencias dimensión Reconocimiento personal y/o Social.....	45
Tabla 11: Distribución de Frecuencias dimensión Beneficio económico.....	47
Tabla 12: Prueba de normalidad.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de Frecuencias dimensión autorrealización	35
Figura 2: Distribución de Frecuencias dimensión Involucramiento.....	36
Figura 3: Distribución de Frecuencias dimensión Supervisión.....	38
Figura 4: Distribución de Frecuencias dimensión Comunicación.....	39
Figura 5: Distribución de Frecuencias dimensión Condiciones laborales.....	41
Figura 6: Distribución de Frecuencias dimensión Significación de la tarea.....	42
Figura 7: Distribución de Frecuencias dimensión Condición de trabajo.....	44
Figura 8: Distribución de Frecuencias dimensión Reconocimiento personal y/o Social.....	46
Figura 9: Distribución de Frecuencias dimensión Beneficio económico.....	47

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Clima laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana” contiene los resultados del estudio cuantitativo de las variables de clima laboral y su comparación con la satisfacción laboral, con el objetivo de determinar la relación que existe entre clima laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana. Que pretende verificar la relación de estas dos variables, su población conformada por 842 y una muestra de 264 colaboradores, a quienes se les consulto, para la obtención de la información, a través de encuestas que fue el instrumento utilizado, validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 95.3% para la variable de satisfacción laboral. Producto de los resultados obtenidos podemos deducir que existe relación positiva muy alta entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal determinada por el Rho de Spearman 96.6%; existiendo una correlación muy alta entre ambas variables frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$.

Palabras clave: clima laboral, satisfacción laboral, cultura organizacional

ABSTRACT

The present research work entitled "Work climate and job satisfaction in nursing staff of the Villa Panamericana Temporary Care and Isolation Center" contains the results of the quantitative study of the work climate variables and their comparison with job satisfaction, with the objective of determine the relationship between work environment and job satisfaction in nursing staff of CAAT Villa Panamericana. Which aims to verify the relationship of these two variables, its population made up of 842 and a sample of 264 collaborators, who were consulted, to obtain the information, through surveys that was the instrument used, validated by expert judgment. with an applicability result, reliability was determined by the Alpha Cronbach coefficient whose value was 95.3% for the job satisfaction variable. As a result of the results obtained, we can deduce that there is a very high positive relationship between the organizational climate and job satisfaction in the staff determined by Spearman's Rho 96.6%; There is a very high correlation between both variables compared to (degree of statistical significance) $p < 0.00$.

Keywords: work environment, job satisfaction, organizational culture

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los responsables sanitarios de China en diciembre de 2019, notificaron a la OMS, la identificación de casos clínicos de neumonía de etiología desconocida en Wuhan, Por consiguiente, los estudios validaron que se trataba del COVID-19. En el transcurso del mes enero de 2020, el personal encargado del reglamento sanitario internacional de la OMS expresó que el brote de “COVID-19” como un estado de emergencia de salud pública de contexto internacional. (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Según la OMS (2020) el personal sanitarios y asistenciales han cuidado al mundo durante la pandemia COVID-19, frente a esta realidad no cabe duda que proteger a los trabajadores sanitarios, quienes vienen implementando creaciones y vacunas contra la COVID-19. En un contexto mundial, el 70% del personal sanitario y social son femeninos, tanto enfermeras como obstetricias representando una buena proporción del personal de salud. En tal virtud, debe implementarse políticas de equidad de género, además todos debemos cumplir un rol que permita establecer que los trabajadores del sector salud estén respaldados por el estado.

Conforme con la OIT (2021) declara que el personal debería exponer un trabajo decente y tener pretensiones en la apariencia laboral y profesional, debido a que las empresas poseen el deber de incentivar a las oportunidades por medio de la estabilidad, salvaguardar, superiores perspectivas sobre su desarrollo y adhesión, colaboración y un óptimo trato tanto en varones y féminas, sin ellos no es predeterminado, puede perjudicar la salud del trabajador.

Por otro lado, el contexto laboral, de acuerdo con el informe pronunciado por la OIT Latinoamérica y el Caribe (2020) menciona sobre “Desafíos de política y tendencias desde la crisis de la COVID-19”, abordando asuntos de enorme relevancia para comprender varias de las

magnitudes del efecto en los mercados laborales, con una secuencia de sugerencias para seguir hacia el año 2021 y en adelante.

El contexto laboral tiene una previsión de qué podría haber acontecido en 2021, una vez que hay perspectivas de aumentos moderados, en un ambiente de enorme incertidumbre puesto que la enfermedad pandémica todavía está presente, y las tasas de contagio y de fallecimientos continúan en muchas naciones de Latinoamérica y el Caribe. (Pinheiro, 2020).

En Caribe y América Latina, la Organización Panamericana de la Salud (2019) hace referencia que la fuerza en el trabajador solo alcanza el 50% de representación y la otra mitad está en: Ambientes inseguros, accidentes, insatisfacciones, patologías y hasta inclusive el deceso, de tal forma que reconocen que la característica de existencia laboral es un indicador de la salud el personal.

Por ello es importante mencionar que el tema que tocamos en el presente estudio toma importancia preponderante a los directivos de las instituciones organizacionales dada la coyuntura difícil en la que se ubican: Ineficientes e ineficaces, las instituciones de salud invierten recursos presupuestarios destinados a mejorar su activo fijo y operacional, dejando a segundo plano la responsabilidad de llevar adelante el factor humano, dado que estos no se cumplen en la medida que fueron planificados, generando despidos inmediatos, cambios improvisados en el funcionamiento organizacional, rotación de personal y todo tipo de reacciones inesperadas con la finalidad de responsabilizar la gestión realizada, esto se convierte en un hecho común dentro de las organizaciones que no obtienen resultados esperados por no identificar las razones o causas que las originaron, siendo el motivo para realizar el presente trabajo de investigación. (Segredo, 2015)

Buscar dentro del Clima laboral las razones que originaron indicadores deficientes e

ineficaces dentro del aspecto funcional y organizacional de los recursos humanos, vale decir, en qué medida la productividad, el ausentismo, la rotación, y compromiso laboral son afectadas por la inteligencia emocional (Robbins, 2009, p.11).

En otro aspecto importante el personal de salud y en especial los enfermeros(as) son un elemento importante que conforman el recurso humano en salud, en cuanto a número se refieren, el talento humano es la mayor cantidad que vigila la salud poblacional en los servicios de salud a grado universal. El estudio demostró que la labor de las enfermeras, es arriesgado a situaciones extremas y desafiantes por algunas causas, como la confrontación persistente con pacientes diagnosticados del COVID -19. Tener el compromiso de la salud, hacer procedimientos clínicos, funcionabilidad de pacientes moribundos, desempeño de situaciones de emergencia, sonido desmesurado en el sitio de trabajo y por el cambio del trabajo por turnos se hallan entre los componentes estresantes en la profesión de enfermería, debido a que se afrontan con distintas tensiones provocadas por el trabajo.

El presente estudio tiene como justificación teórica, dado que este permite y aporta al conocimiento información referente al comportamiento del clima laboral de dicha institución, asimismo como las variables guardan relación si, materia del estudio, y que esta dependencia es directa y a la vez su correlación con las dimensiones en estudio, ampliando el conocimiento del escenario empresarial. Desde el parecer práctico se justifica en razón a que un trabajador satisfecho laboralmente se ve reflejado en un desempeño eficiente y eficaz, es por ello que el estudio cobra importancia práctica, expone argumentos de gestión empresarial en cuanto a recursos humanos se refiere y pretende explicar el mismo como un escenario singular por el rol político que marca su entorno, desde la perspectiva metodológico se sustenta en la métrica de la correlación en la utilización de la encuesta, la que permitirá que refiera un resultado

esporádico de clima laboral de la institución de salud de un contexto del tiempo y organización, evidenciado por el nivel de incidencia y dependencia de las dimensiones e indicadores, quienes contribuyen a probar el ambiente de trabajo en la que cumplen sus funciones los colaboradores institucionales. (Ruiz, 2021, p.2).

En este contexto, se considera fundamental determinar en qué medida el entorno laboral afecta la satisfacción del personal(enfermería) del CAAT en cuanto al tema laboral Villa Panamericana, sin embargo, tenemos que observar una realidad deficiente del proceso de funcionamiento de las instituciones de salud en un período de gestión, que no hace más que distraer el verdadero rol de los mismos con respecto al incumplimiento de los objetivos, para esto nos formulamos las siguientes interrogantes que nos permitirán definir cada variable definidas en el presente problema de investigación: Frente a esta situación se formula el problema general ¿Qué relación existe entre clima laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana?

Por consiguiente, planteamos el objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana. Que pretende verificar la relación de estas dos variables, y como objetivos específicos: Determinar la relación entre clima laboral y la significación de la tarea del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana, determinar la relación existe entre el clima laboral y condiciones de trabajo del personal en enfermería del CAAT Villa Panamericana, determinar la relación existe entre el clima laboral y el reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana y determinar la relación existe entre el clima laboral y los beneficios económicos del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana

Con la intención de establecer qué correlación existe entre las variables materia del estudio, como hipótesis específicas nos planteamos. En primer lugar, existe relación entre clima laboral y la dimensión de condiciones de trabajo del personal en enfermería del CAAT Villa Panamericana, con la finalidad de identificar que oportunidades laborales existe para el desarrollo profesional y línea de carrera existe dentro de la institución, por otra parte, existe relación entre clima laboral y la dimensión de beneficios económicos en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana, por otro lado existe relación entre clima laboral y la dimensión de significación de la tarea en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana, y por último existe relación entre clima laboral y la dimensión de reconocimiento personal y/o social en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

El estudio permite determinar, cómo el clima laboral desde la óptica de la percepción se correlaciona con la satisfacción laboral y su correlación con cada una de las dimensiones de las variables en estudio, para la métrica dicha relación ubica en el uso de piloto de encuesta SL-SPC y CL-SPC de S. Palma que permitirá que el estudio refiera un resultado de la su situación en un contexto de tiempo y organización, por consiguiente es importante que la medida del Clima Laboral esté visualizado en la satisfacción laboral, e innegablemente a probar el ambiente de labores en la que cumplen funciones los colaboradores del establecimiento de salud.

Un colaborador motivado se describe en un cumplimiento de funciones eficiente y eficaz, razón por la cual que el estudio impacta en su importancia, por el aporte al conocimiento de la satisfacción laboral, y esta conlleva en el cumplimiento de metas organizacionales, de ahí su trascendencia de realizar investigaciones en este entorno.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Internacionales.

Carrión (2021) estudió la investigación como fluyen los factores del clima laboral de las instituciones de salud pública y privadas de Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador. Utilizó la prueba de 25 ítems con una muestra de 349 participantes. Dicha prueba mide los factores de estabilidad laboral, riesgo al contagio, recursos médicos, y jornada laboral. Por ello, obtuvo como resultado de 94 % esto indica que los colaboradores manifiestan un inadecuado clima laboral, por otro aspecto el 6 % indico que no. Además, prevalecieron las féminas y los de 22-35 años. En conclusión, indico que las dichas variables de estudio de la hipótesis superaron el 0,70 y el alfa de Cronbach total alcanzando un 0,728; de manera que los hallazgos indican que el riesgo al contagio es el elemento más influyente en el clima.

También Arizaga (2020) tuvo como objetivo la investigación en relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de Salud del distrito Durán-Ecuador. Aplicando el instrumento de Litwin & Stringer del Clima Organizacional, y el instrumento del FONT Roja, aplicando a 87 colaboradores. Como resultado obtuvo una relación de influencia negativo entre las variables estudiadas y mostró que estas actividades no estaban debidamente organizadas. Por lo tanto, no existe una comunicación para los procedimientos a nivel jerárquico; no habiendo gestión de seguridad ni salud laboral.

En otro aspecto Fabara et. al. (2020) analizaron como fluyen la relación del Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública, Ecuador. Para la aplicación de las dos variables utilizaron el cuestionario adaptado por Chiang, aplicando a 115 participantes. Obtuvo como

resultado del Coeficiente de Pearson (0,85; p-valor < 0.05), obtuvieron como resultados una correlación positiva fuerte y significativa entre las dos variables. Concluyeron, que la estructura de la comunicación interna (Sig. 0,025 <p-valor 0,05) y la toma de decisiones (Sig. 0,000 <p-valor 0,05).

Pico (2020) realizó una investigación con el propósito de medir el Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador. Utilizo el instrumento de F. Silvia y el cuestionario Clima Laboral de Mabelle M., dicha encuesta aplicó a 66 colaboradores de la institución. Obteniendo como resultado un buen clima, dicho resultados son muy satisfactorios percibidos por los trabajadores, por consiguiente, el clima organizacional en la institución en todas las sub-variables es un resultado de clima muy favorable ubicando un promedio de 79,3%.

Peralta (2017) realizó una investigación con el propósito en relacionar el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada, Bolivia, con una muestra de 74 enfermeros (as) utilizando el instrumento del cuestionario Análisis del Clima Organizacional del nosocomio Regional de Talca y el instrumento S20/23 de Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson alcanzando un 0.766 esto muestra que hay una relación positiva considerable entre ambas variables de estudio.

Antecedentes Nacionales

Asimismo, Padilla (2020) estableció una investigación con el propósito de relacionar entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería. Hospital San José del Callao. La investigación realizada de un diseño correlacional- descriptivo, y no experimental. Utilizo el instrumento del Clima Organizacional de Aldave y SL-SPC de S. Palma,

aplicando a 80 enfermeras. Asimismo, en los resultados obtenidos sobre el Clima Organizacional, obtuvo 91% esto indica, que hay un clima favorable; mientras, el 9% considera que el clima organizacional es no favorable. Por otro lado, en la Satisfacción Laboral obtuvo 96.3% esto indica que el personal de enfermería se encuentra satisfechos en su condición laboral. Por lo tanto, en la correlación bivariada de Spearman obtuvo un índice de correlación de 0.370 ($p = 0,001$) entre ambas variables. En conclusión, demuestra que las variables de estudio presentan una relación directamente positiva estadísticamente significativa para el personal de enfermería de su institución.

También Chávez (2019) estableció una investigación con el propósito de relacionar el Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Essalud. Utilizo las pruebas del Clima Organizacional EDCO de Acero Yussef y el instrumento de Minsa para la satisfacción laboral, asimismo, aplicó una muestra de 90 enfermeras. Como resultados obtuvo un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.695 esto quiere decir que existe una relación positiva entre ambas variables, asimismo muestra un nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ altamente significativo, esto concluye que las variables estudio se relaciona significativamente.

Asimismo, Orderique (2018) determino una investigación con el propósito de relacionar entre los niveles del Clima laboral y satisfacción laboral en el grupo ocupacional: técnicos en Enfermería del Hospital Regional Lambayeque. Aplico la prueba de satisfacción laboral y clima laboral de la autora Sonia P., y aplicó una muestra de 169 técnicos de enfermería. Obteniendo como resultados del Alfa de Cronbach una confiabilidad de 0.93 para el clima laboral y en la satisfacción laboral de 0.91 grado de confiabilidad. Por lo tanto, demuestran que los estudios del

clima laboral influyen en la satisfacción laboral de los técnicos de enfermería del nosocomio Regional Lambayeque.

Asimismo, Poma (2018) Tuvo como objetivo en la investigación en relacionar el Clima Laboral y la Satisfacción del Personal de Enfermería y Obstetricia del Servicio de Ginecología del Hospital Regional Docente de Cajamarca. Aplicando el cuestionario de MINSA para el Clima Laboral y Satisfacción, asimismo, aplicó a 15 enfermeras y 22 obstetrices. En cuanto al resultado obtuvo que la Satisfacción Laboral un 40.5% se encuentran satisfechos, el 32.4 % medianamente satisfechos y 27% insatisfechos, por otro lado, el 35.1% poseen un Clima bastante bueno, 43.2% regular y 21.6% malo. En conclusión, indica el 12 % satisfecho del Clima Laboral muy bueno, el 66.7% con clima regular medianamente satisfechos y con clima malo el 80% permanecen insatisfechos. Por ello, indica que existe una relación significativa ($p=0.003$) entre ambas variables de estudio, de esta manera, obteniendo los resultados de la prueba Chi- cuadrado con nivel de significancia de $p<0.05$.

Además, Salas (2017) determinó una investigación con el propósito de relacionar el Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas. Utilizo un instrumento del ministerio de Salud, aplicando a 200 participantes. Además, obteniendo una confiabilidad del Alfa de Cronbach con el coeficiente de 0,894 para el cuestionario de clima organizacional y para el cuestionario de satisfacción laboral 0,822 de este modo, indicando una alta confiabilidad. Por lo tanto, obtuvieron una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud San Genaro ($r=0,662$ y $\text{Sig.}=0,000$) y del Nosocomio María Auxiliadora ($r=0,877$ y $\text{Sig.}=0,000$).

Con respecto a las teorías de las variables, tenemos a Litwin y Stringer, (1968) iniciaron a definir sobre el clima organizacional desde un punto de vista perceptivo. Dichos autores consideran

al clima como circunstancias dentro del entorno laboral, que son medibles y pueden ser percibidas por los trabajadores y a la vez influir en su motivación y comportamiento para desempeñar sus labores.

Por ello, los escritores proponen la explicación del clima en una organización, a través de nueve dimensiones: a) Estructura, es el sentimiento del personal respecto de las restricciones, las reglas de trabajo, controles y procedimientos que existen en la organización. b) La responsabilidad, los trabajadores sienten que son parte de ser el propio jefe. De esta manera, piensan que pueden tomar las decisiones solos y no tener que consultar cada momento a sus jefes. c) Recompensa, el trabajador siente que debe ser recompensado por su trabajo bien hecho. d) Riesgo, es el sentimiento que el trabajo percibe el peligro y el reto en su trabajo de la organización. e) Calidez, es la percepción que influye en una buena confraternidad en el trabajo. f) Apoyo, es la percepción de cada trabajador de la ayuda mutua de los directores de la organización. g) Normas, es el conocimiento de la importancia de las reglas y exigencias en el rendimiento del trabajo. h) Conflicto, es la impresión que los dirigentes presten atención a las opiniones de sus trabajadores para conocer los problemas de forma abierta. i) Identidad, el trabajador percibe que pertenece a la institución donde está laborando y siente que es un factor importante para su grupo de trabajo.

Rodríguez (2018) considera que el clima organizacional está conformado por un ambiente material e inmaterial donde se realiza un trabajo diario y donde predomina la productividad y la satisfacción. También se lo puede describir como la apreciación que tienen los trabajadores respecto al nivel de oportunidades que se tiene dentro de la organización, es decir; el entorno donde labora lo beneficia en su desarrollo profesional y personal, lo cual se traduce en su nivel de expectativas. Considera como factores del clima laboral, es la forma en que los servidores se encuentran involucrados con la organización, así como la manera en que se identifican con su

trabajo y el compromiso adquirido con los valores institucionales para su cumplimiento y desarrollo.

García (2017) nos señala que es de suma importancia que los directivos se ocupen en primer lugar de sus subordinados y posteriormente de sus funciones, ya que lograrán una mayor productividad, así como un nivel de satisfacción en temas laborales, elevando la moral de su personal.

Bartoli Annie (1992) hace mención a la cultura dentro de una organización y señala que sus valores se basan en su historia, la misma que proviene de los profesionales o personalidades que trabajaron en ella, quienes lucharon por el poder y realizaron actos destacados, compitiendo esforzadamente por lograr alcanzar el reconocimiento de los patronatos.

Ahora bien, sobre la dimensión comunicación, tenemos que esta dimensión hace referencia al nivel de celeridad con el que incide la información respecto al funcionamiento de la institución, tal como la claridad y la precisión de la misma. También evalúa cual es el procedimiento para la atención al público que acude a la organización. Es decir que la comunicación tiene relación con la fluidez de la información, de manera que el cumplimiento del personal sea adecuado a sus funciones.

Sobre el tema de las condiciones laborales, tenemos que este concepto está íntimamente relacionado con seguridad y salud en el trabajo, es decir cualquier eventualidad que genere un riesgo de seguridad y salud para el trabajador, entendiéndose como concepto de salud, aquel señalado por la OMS a manera de un estado de bienestar físico, mental y social, es decir, que la organización debe otorgar al trabajador las condiciones laborales que requieren para el óptimo desenvolvimiento de sus funciones, previendo la dimensión económica y psicosocial, es decir otorgándoles una buena remuneración acorde al mercado laboral y el apoyo logístico necesario

que permita el desenvolvimiento de su trabajo, lo cual se traduce como clima laboral. Rodríguez, (2018).

En relación de la variable de satisfacción laboral:

Ovejero (2006), nos menciona que existen dos factores, uno de contenido o motivacional y otro de contexto o higiene. El primero se refiere a la autorrealización, desarrollo personal y reconocimientos, factores que logran el propósito de motivar a los trabajadores; y el segundo referido al salario, ambientes laborales, relaciones interpersonales, los cuales son catalogados como motivadores externos.

Satisfacción laboral según:

Chiavenato (2000) indica que el comportamiento de un trabajador busca los objetivos fijados dentro de la misma, este modo, el personal establece una estrategia individual para poder lograr su objetivo.

Robbins y Judge (2013) lo definen como conjunto de actitudes que demuestra la persona a su trabajo. El personal que demuestre estar satisfecho en su centro de labor indicará actitudes positivas hacia su institución; y la persona que esta insatisfecha, demuestra actitudes negativas.

Casana (2016) lo define como una actitud de complacencia que los trabajadores experimentan sentir que sus expectativas se han cumplido y que su trabajo ha sido valorado.

Características de la satisfacción laboral

Según Salluca (2010) la satisfacción laboral muestra las siguientes características: a) Diseño del trabajo. - La organización debe de involucrar activamente y de manera oportuna a los trabajadores, en el establecimiento de los objetivos, quienes encontrarán cierta satisfacción en su participación, de igual forma otorgándoles autonomía en el ejercicio de sus funciones. Deben de presentar mejores en sus condiciones de vida, para que el trabajador perciba que su calidad de vida

ha mejorado, b) La realización personal. - El trabajador debe de sentirse auto realizado, sintiendo que su labor es valorada y que se reconocen sus esfuerzos al otorgarle promociones y ascensos por su rendimiento y habilidades, de igual forma espera una mejora en su salario.

En lo que respecta a la significación de la tarea.

Detallando dicha dimensión, el desempeño de tareas tiene relación con el valor que se le brinda al trabajador por la realización de las tareas inherentes al cargo que ocupa, lo cual permitirá que el colaborador efectúe un mejor cumplimiento de sus deberes y obligaciones (Rodríguez, 2018). Esta dimensión resalta las funciones que cada puesto tiene que realizar. (Vílchez, 2018).

Condiciones de Trabajo, indican que las circunstancias que permiten la realización de una determinada labor, las cuales pueden ser de índole material o inmaterial, como el ambiente donde se realizan las actividades, siendo de vital importancia que estas circunstancias no perjudiquen la salud del personal que laboran en la organización, manteniendo su estado de salud en perfectas condiciones, es decir que su estado físico, psíquico y social, se encuentren acorde a lo exigido por la OMS. Dichas condiciones corresponden al ámbito laboral conformado por el entorno organizacional y el entorno físico de cada trabajo, comprendido por el tamaño de la empresa, el horario en el cual se trabaja, y la modalidad de contrato. Castillo y Prieto (1983), definen como a las condiciones de trabajo como aquellas circunstancias que giran en torno laboral, así como los que acontece entre los individuos que laboran en él.

Debemos definir la palabra reconocimiento, como base de la investigación, y conocer su procedencia. Según la RAE, 2014 (Real Academia Española) se define el término como el acto de distinguir las características de una persona o cosa, entre las demás y expresarle gratitud por algún beneficio recibido.

Por lo tanto, el reconocimiento laboral puede entenderse como la forma de diferenciar a un

trabajador entre los demás, luego de haber analizado sus características, individualizarlo e identificarlo para otorgarle un incentivo moral o económico.

Finalmente, respecto a la dimensión beneficio económico son muy importantes, los sistemas que otorgan compensaciones, en la medida que estos influyen en la satisfacción de los colaboradores; esto sucede cuando los trabajadores perciben que sus necesidades físicas están satisfechas y su status les permite tener un mayor desenvolvimiento en su interacción social. Esta dimensión indica que los beneficios se obtienen por realizar un buen trabajo, siendo así que los gerentes o directivos expresan un reconocimiento a la calidad del trabajo realizado por el personal.

En cuanto a la definición de términos tenemos:

Crecimiento personal: Martínez (2020) entendemos por este término aquella capacidad de los seres humanos, para aprender los unos de los otros, permitiendo la adquisición de nuevas experiencias y desafíos, lo que está íntimamente relacionado con el desarrollo humano.

Asimismo, Pinilla (2018) lo define como un proceso terapéutico que actualiza el potencial humano, en el ámbito psicológico, intelectual, mental, físico, corporal, espiritual y emocional, donde la persona tiene la capacidad de avanzar más allá de su desarrollo natural, según su edad.

Respecto al desarrollo profesional: Moreno (2018) la RAE lo define como la acción de desarrollar, relativo a la profesión, y el empleo como el oficio que los individuos desempeñan por el que recibe una compensación económica. Entonces podemos entender como desarrollo profesional a las actividades que expresa una persona a través de acciones laborales con el fin de incrementar y fortalecer su empleo.

Respecto al Compromiso laboral que éste se refiere al estudio de los grupos de personas que laboran en las organizaciones. Se centra en la influencia que ejercen las organizaciones sobre ellos. Es decir que, el comportamiento organizacional pone en evidencia la interacción continua

entre ambos y su influencia recíproca. (Chiavenato, 2009, pág. 6)

Por su parte quienes han propuesto un concepto de responsabilidad institucional expresado en tres características: el afectivo, de continuidad y el normativo; es así que se puede entender su naturaleza; el deseo, la necesidad o el deber, que expresa el colaborador, de permanecer en la organización. (Ruiz de Alba, 2013, pág. 71)

Respecto a la Participación: El personal participa de manera activa en su centro de labor, es decir, al llegar temprano a su centro de trabajo o participa en alguna actividad de su institución, esta manera el personal, presenta buen rendimiento, y compromiso en su centro de labor y, además, muestra gran interés en su trabajo. Por ello, se demostraron en algunos estudios sobre la correlación directamente en la participación en el trabajo con la satisfacción laboral y cómo marca la diferencia en la organización. Por ejemplo, algunas compañías han utilizado la escala de participación laboral de Lodahl y Kejner con la intención de hacer una métrica del nivel de satisfacción de sus trabajadores.

Respecto al Apoyo en las tareas para el desempeño diario:

Se debe de conocer todo lo concerniente a las tareas que desempeña cada uno del personal, así como los voluntarios, trabajando con ellos, dándole responsabilidades e innovando la participación del trabajo, de igual forma mantener abiertos los canales de comunicación, a fin de que la supervisión sea más efectiva y la organización, más productiva.

Respecto a la Orientación para las tareas:

Esta área está encargada de apoyar y redirigir a las personas que lo necesiten y encaminarlos hacia sus objetivos laborales, así como apoyarlos en la toma de mejores decisiones para conseguir un puesto de trabajo acorde a sus necesidades y expectativas.

Por otra parte, respecto al indicador precisión en las comunicaciones se define como el acto

de hablar sin errores Housen (2012), es decir, que, al analizar la estructura del discurso oral, este debe de coincidir con la lengua objeto de aprendizaje. Entonces es de importancia poder determinar la variante para la contrastación de la muestra.

El indicador elemento psicosocial para el Comité Mixto OIT / OMS, indican que los factores psicosociales son las acciones compartidas entre el trabajo, del entorno del ambiente y las circunstancias de la institución, también interactúan la capacidad del trabajador, en las necesidades, la situación personal fuera de los horarios de trabajo y su cultura; variedad de circunstancias que logran incidir en la salud del trabajador, en su desempeño y satisfacción.

Respecto al indicador remuneración: Según Cruz (2018), es una contraprestación, que se recibe a cambio de los servicios prestados ya sea económica o en especie, Asimismo, Chiavenato (2007), define como remuneración a todo aquello que representa lo recibido por el personal, como consecuencia de su trabajo, directa o indirectamente.

Respecto al indicador desempeño laboral, este se refiere a la forma en cómo el trabajador lleva a cabo las tareas en la organización, se suele observar de manera continua, que los trabajadores tratan de dar su mejor esfuerzo para el cumplimiento de sus objetivos, y esta actitud debería ser retribuida a través de un incentivo económico, bonificación o aumento de salario, con la finalidad de ejercer una motivación en el trabajador, hecho que, en la realidad, no sucede.

En tal aspecto (García, 2017) sostiene que el concepto de desempeño laboral, se refiere a la forma de llevar a cabo las labores y la forma en cómo se valora al trabajador al momento de que éste logra alcanzar sus objetivos.

Por último, el indicador Infraestructura de la empresa, equipos y materiales son todas los aparatos y equipos destinados para el funcionamiento de los bienes y/o servicios.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño.

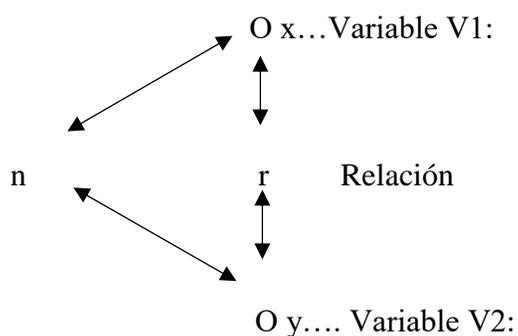
Según Hernández y Mendoza (2018) la investigación es del tipo aplicada porque busca resolver problemas a partir de la aplicación de teorías para solucionar situaciones reales. Así mismo, el estudio es del tipo aplicada, porque las sugerencias de las teorías serán contrastadas a la realidad.

En cuanto al enfoque de la investigación plantea el cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2018) vincula números y métodos matemáticos, hace referencia a una serie de procesos que son organizados secuencialmente para probar suposiciones planteadas.

Otro punto es el nivel de la investigación: dentro ellos tenemos el nivel descriptivo – correlacional, de acuerdo a Según Hernández y Mendoza (2018) es descriptivo por que especifica las propiedades y características de las variables en un ámbito en particular, y es correlacional porque miden las variables y su relación estadísticamente.

Con referencia al diseño del estudio, fue no experimental transaccional, según Hernández y Mendoza (2018) se mantiene en el mismo estado (variables) observando el fenómeno en su entorno natural para su posterior análisis y es transaccional porque la recopilación de la información se da en un momento singular.

A continuación, se muestra el esquema siguiente:



Donde:

- V1 Clima laboral
- V2 Satisfacción laboral
- r Relación de las variables.
- n Muestra de estudio

Por consiguiente, el estudio conforme es la población objeto, queda definida por el total de 842 personal de enfermería, según la información del CAAT Villa Panamericana. Con la finalidad de obtener la muestra, y se utilizó dicha fórmula planteada por Murray Larry (2005), indica, que la fórmula para la población finitas, conforme la siguiente:

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

Donde indica que n = tamaño de la muestra; N = tamaño de la población 842 del personal de enfermería; Z = nivel de confianza (1,96); p= probabilidad de éxito y/o proporción esperada (0,5); q= probabilidad de fracaso (0,5); e= error de estimación y/o error máximo admisible en términos de proporción (0,05).

Sustituyendo los valores de dicho método se determina el tamaño de muestra, obtenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (842)}{(0,05)^2 (842-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)} = 264.02$$

Por lo tanto, se realizó la formula, para conseguir el tamaño de la muestra, y esto está conformado

por 264 personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Criterios de inclusión:

- a) Personal de enfermería asistencial tanto técnicos como licenciados del CAAT Villa Panamericana
- b) Personal de enfermería asistencial que esté trabajando en cualquier área y/o servicio.

Criterios de exclusión:

- a) Personal de enfermería que no sea licenciado o técnico de enfermería asistencial
- b) Personal asistencial que no esté laborando en el centro de CAAT Villa Panamericana.

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Clima Laboral (CL-SPC)

Definición conceptual: Soto (2018) define como clima organizacional, a la búsqueda que realizan las empresas para mejorar sus procesos productivos por lo que el clima organizacional tiene un significado importante El clima dentro de las organizaciones se refiere a las articulaciones entre los diferentes conformantes de la empresa, siendo el ambiente el lugar donde el personal llevan a cabo sus funciones asignadas. El clima laboral resulta ser escenario con signos de buenos resultados o un obstáculo dentro de la institución. Los factores internos y externos también inciden el desenvolvimiento de los trabajadores, ya que estos son percibidos por los trabajadores directa o indirectamente influyendo en su conducta y beneficio.

Definición operacional: Para la calificación de las variables son recabadas conforme se procede con la aplicación de la medición de Clima Laboral de 50 interrogantes y 5 alternativas de respuesta. Esto permite valorar 5 dimensiones: La autorrealización, la supervisión, el involucramiento laboral, condiciones laborales y la comunicación. (Palma, 2004)

Dimensiones: establecen cinco factores:

Autorrealización (ítems 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46)

Involucramiento laboral (ítems 17, 12, 7, 2, 27, 22, 37, 32, 47, 42)

Supervisión (ítems 33, 8, 23, 38, 13, 48, 3, 18, 42, 28)

Comunicación (ítems 9, 19, 24, 4, 14, 34, 39, 44, 49, 29)

Condiciones Laborales (ítems 50, 45, 40, 35, 30, 25, 20, 15, 10, 5)

Escala de medición: El instrumento tiene una métrica ordinal y tipo Likert, además consta de 50 ítems.

Variable 2: Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Definición conceptual: Con respecto del segunda variable, según Chiavenato (2011) indica que la satisfacción laboral es el modo frecuente evidenciando a las personas con sus labores que desempeñan. La satisfacción laboral son las perspectivas de un trabajador hacia las funciones que realiza, evidenciando actitudes positivas y negativas conforme la satisfacción del mismo. Robbins y Judge (2013)

Definición operacional: Para la calificación de las variables son recabadas conforme se procede con el estudio de la medición de Satisfacción Laboral de 27 interrogantes y 5 alternativas de respuesta. Esto permite valorar 4 dimensiones: Las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social, significación de la tarea y beneficios económicos. Palma (2006).

Dimensiones: cuatro factores:

Significación de la tarea (ítems 3, 7, 4, 21, 18, 26, 25, 22),

Condiciones de trabajo (ítems 1, 12, 8, 15, 17, 14, 27, 20, 23),

Reconocimiento personal y/ o social (ítems 24, 19, 11, 13, 6)

Beneficios económicos (Ítems 16, 10, 2, 5, 9).

Escala de medición: El instrumento tiene una métrica ordinal y es tipo Likert, además consta de

27 ítems.

3.3 Población, muestra, muestreo.

Población

Según Valderrama (2013) es el acumulado definido y no definido de individuos que tiene aspectos comunes.

La población la conforman 842 personas de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Muestra

Con respecto a la muestra, Hurtado et. al., (1998). Indica que, al llevar adelante el estudio de las poblaciones con proporciones menores, no es confiable elegir una muestra pequeña, esta afectaría la validez de los resultados.

Además, Tamayo (2003) conceptúa a la muestra censal como una selección de unidades con la finalidad que el estudio sea representativa. Por ello, el resultado de la muestra concluye en 264 colaboradores del CAAT Villa Panamericana.

3.4 Propiedades psicométricas del estudio e instrumentos de recolección de los datos

Ficha técnica – variable 1: Clima Laboral

Cuestionario : Clima Laboral CL-SPC

Autora : S. Palma

Administración : Individual / colectivo

Duración : De 15 a 30 minuto

Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral

Significación : Componen 05 factores

La autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales.

Tipificación : Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.

Reseña histórica

La prueba de Clima Laboral (CL-SPC) por Ps. Palma S. Docente del Departamento de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Este cuestionario fue trazado por técnicas de Likert, con versión final de la herramienta incluye un total de 50 preguntas que exploran diferentes entornos de trabajo, definidos operativamente como las percepciones de los trabajadores sobre el entorno de trabajo en el que prestan servicios y se basa en aspectos relacionados con la capacidad percibida de los individuos hacia sus logros.

Consigna de aplicación

Se proporciona el cuestionario el cual puede ser aplicado individual o colectivamente, con una duración de 15 a 30 min. Asimismo, se indicará a los evaluados que contesten respecto a las características del entorno que laboran. El cuestionario contiene alternativas múltiples. Por otra parte, se les indicara que elijan una respuesta y precisando que no existen respuestas ni buena ni mala.

Calificación e interpretación

La calificación de este instrumento debe ser computarizada, ya que presenta una calificación de factores y escalas de acuerdo al clima laboral, y están establecidas por una puntuación 1 a 5 puntos, de esta manera se suman y se obtiene el total 250 puntuaciones de límite superior hacia la escala sumatoria de 50 puntos por factor. El instrumento presenta categorías que se basan en las puntuaciones, y esto se establecen como condición, conforme se incrementa la valoración de la puntuación se evidencia una buena percepción del entorno laboral.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

La convalidación de esta escala es establecida de la autora S. Palma (2004). Por consiguiente, el cuestionario obtuvo un análisis factorial con la finalidad de establecer su validez. El instrumento empleado por Palma (1999), fue evidenciado con una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0.97 y en el Split Half de Guttman de 0.90. Por lo tanto, indica un alto grado de seguridad entre la confiabilidad y los datos.

Propiedades psicométricas peruanas

Al fin obtener los resultados, tuvo que emplear una prueba de piloto, con el propósito de establecer el grado de confiabilidad de la herramienta, asimismo, utilizó la prueba de alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.87 y 0.84 siendo esta positiva.

Propiedades psicométricas del piloto

El ensayo del piloto se obtuvo con 50 personas (personal de enfermería) según la muestra obtenida, enfocada al Clima laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana, cuyo resultado se consiguió un nivel de confiabilidad de la data. Cuyo instrumento clima laboral consta de 50 ítems. Obteniendo un nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0.980 equivalente al 98%; que evidenciaría que el instrumento es totalmente fiable y consistente en sus datos.

Tabla 1

Confiabilidad de la variable clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	50

Ficha técnica- variable 2: Satisfacción Laboral

Instrumento	: Satisfacción Laboral SL-SPC
Autora	: Palma S.
Origen	: Lima, Perú
Administración	: Colectiva / individual
Tiempo	: En formato físico su tiempo es 15 minutos y en formato digital dura 5 minutos.
Significación	: Factores 04 componentes Significación de la tarea, Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos
Baremos	: Baremos percentiles generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional

Reseña histórica

El cuestionario fue diseñado por el Ps. S. Palma. Esto fue aplicado a 1058 empleados de Lima Metropolitana, con un tiempo de ejecución de cinco minutos. Esta herramienta, compuesta por 27 factores positivos y negativos, determina operativamente la satisfacción laboral, conceptualiza el contexto de su entorno laboral y es valiosa si las tareas que realizan aparecen en el orden correcto. expectativas de cada uno de ellos.

Consigna de aplicación

Se proporciona el cuestionario, el desarrollo puede ser aplicado individualmente o colectivamente, duración de 5 a 15 minutos según sea manual o computarizada. Se le indicará al evaluado que esta prueba tiene una serie de opiniones vinculados al trabajo y actividades laborales. Por último, se les indicara que deberán de marca con una (X) en lo que considere mejor su parecer. No hay contestaciones buenas ni malas, dado que todos son opiniones.

Calificación e interpretación

Para la calificación, es realizada de modo automatizado, activando los iconos conforme los conocimientos de las normas de corrección. Esta encuesta evalúa el nivel de Satisfacción Laboral y presenta escalas de dimensiones de forma alternativas: Total acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, total desacuerdo. Esto se califica con una puntuación de 1 a 5; siendo directa que se convierte en normas percentilares y categorías diagnósticas. Siendo una puntuación mínima de 27 y máxima puntuación de 135.

Participaciones psicométricas peruanas

La validez de la escala de satisfacción laboral se consiguió mediante el análisis factorial y la prueba de Kaiser y MyerOlkin (0,852), y esto alcanzó una confiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach (0,84), además para la consistencia interna se utilizó el coeficiente de Guttman (.81).

Propiedades psicométricas del piloto

El ensayo del piloto se obtuvo con 50 personas (personal de enfermería) según la muestra obtenida, enfocada al Clima laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana, asimismo, el resultado se consiguió un nivel de confiabilidad de la data. Cuyo instrumento satisfacción laboral consta de 27 ítems. Obteniendo un nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0.741 equivalente al 74.1%; que evidenciaría que el instrumento es totalmente fiable y consistente en sus datos

Tabla 2

Confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	27

3.5 Procedimiento

Se procedió seleccionando las pruebas para las dos variables del estudio, luego se realizó una solicitud directamente a la autora para utilizar los cuestionarios, posteriormente se realizó un informe para el permiso de la institución con la finalidad de realizar el trabajo de investigación, luego de haber obtenido los permisos correspondientes, se procedió a crear un formulario del Google donde se solicita el consentimiento informado de cada participante; dicho sea de paso se indica que las encuestas serán netamente anónimas para que puedan desarrollarse sin ningún problema y así obtener la información que se requiere, ya obteniendo la muestra necesaria se ejecuta los datos consignados son analizados e interpretados en cuanto a los resultados estadísticos se refiere, primero se procedió a obtener el nivel de confiabilidad, de esta manera se procede al análisis estadístico de sus variables, dimensiones e indicadores, en total se tiene 77 ítems lo cual son divididas para ambas variables en clima laboral se tiene 50 ítems o preguntas y en satisfacción laboral de 27 ítems o preguntas las cuales todos los participantes contestaron de acuerdo a lo planteado.

3.6 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

El presente estudio fue empleado para la evaluación estadística, ya obteniendo la base de datos de las encuestas. Además, para obtener el nivel descriptivo correlacional se utilizó las tablas y figuras en el que se describe los niveles de las variables del clima laboral y satisfacción laboral. Además, aplicando la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (K-S) por ser una muestra mayor a 50 participantes y también por ser el tipo de variable cuantitativa. Asimismo, para comprobar la distribución muestral y formar si la misma es paramétrica o no paramétrica. Por lo tanto, se usó el coeficiente de Pearson, para distribuciones no paramétricas.

IV. RESULTADOS

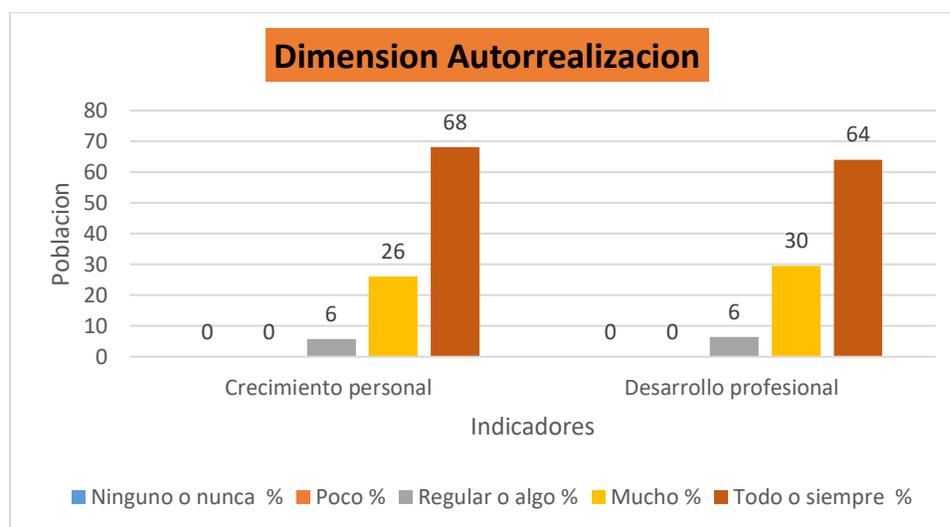
Tabla 3

Distribución de Frecuencias dimensión autorrealización de la variable Clima laboral del personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana.

Dimensión Autorrealización	Ninguno o nunca		Poco		Regular o algo		Mucho		Todo o siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Crecimiento personal	0	0	0	0	15	6	69	26	180	68	264	100
Desarrollo profesional	0	0	0	0	17	6	78	30	169	64	264	100
Total	0	0.00	0	0.00	16	6.06	74	27.84	175	66.10	264	100

Figura 1

Distribución de Frecuencias dimensión autorrealización de la variable Clima laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.



Interpretación: En la tabla 3 y grafico 1 se tiene como resultado de los 264 encuestados con relación a la dimensión Autorrealización de la variable clima laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana es como sigue: el indicador crecimiento personal referente a la

opinión del personal en Todo o siempre 68% (180 encuestados), seguido de Mucho 26% (69 encuestados), en Regular o algo 6% (15 encuestados); el indicador desarrollo profesional 64% (169 encuestados), en Mucho 30% (78 encuestados); Regular o algo 6% (17 encuestados).

Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión Autorrealización respecto a los indicadores crecimiento personal y desarrollo personal; se puede demostrar que la mayoría de los encuestados tiene un logro efectivo de las aspiraciones o objetivos que se ha trazado es decir tiene una satisfacción al poder lograr estas metas por lo tanto tienen una gran satisfacción.

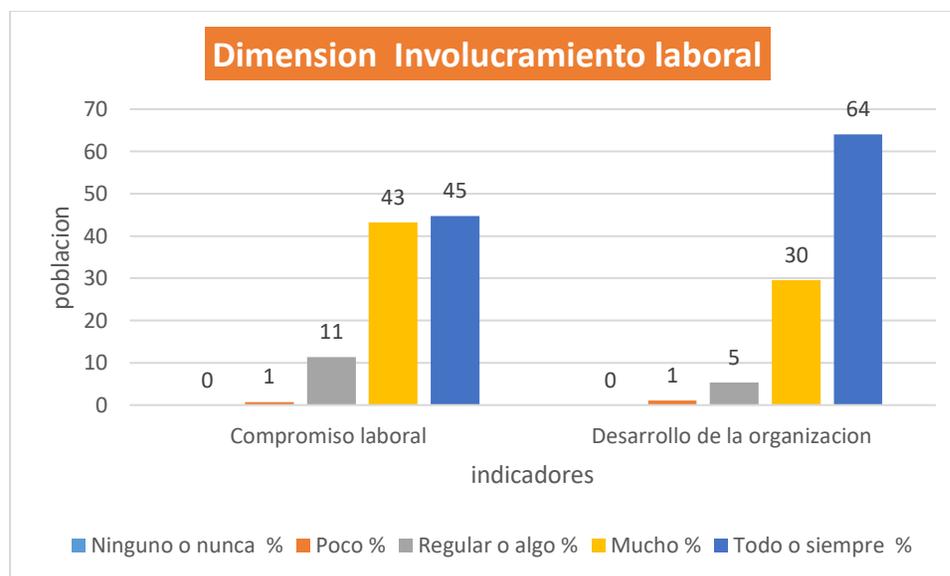
Tabla 4

Distribución de Frecuencias dimensión Involucramiento laboral de la variable Clima laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Dimensión	Ninguno		Poco		Regular		Mucho		Todo o		Total	
	o nunca				o algo				siempre			
Involucramiento	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
laboral												
Indicadores	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Compromiso laboral	0	0	2	1	30	11	114	43	118	45	264	100
Desarrollo de la organización	0	0	3	1	14	5	78	30	169	64	264	100
Total	0	0.00	3	0.95	22	8.33	96	36.36	144	54.36	264	100

Figura 2

Distribución de Frecuencias dimensión Involucramiento laboral de la variable Clima laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana



Interpretación: En la tabla 4 y gráfico 2 se tiene como resultado de los 264 encuestados con respecto a la dimensión en el CAAT Villa Panamericana es como sigue: el indicador crecimiento personal referente a la opinión del personal en Todo o siempre 45% (118 encuestados), seguido de Mucho 43% (114 encuestados), en Regular o algo 11% (30 encuestados), poco 1%(2 encuestados); el indicador desarrollo de la organización 64% (169 encuestados), en Mucho 30% (78 encuestados); Regular o algo 5%(14 encuestados), poco 1%(3 encuestados).

Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión involucramiento respecto a los indicadores compromiso laboral y desarrollo de la organización; demuestran que la mayoría de los encuestados posee un grado de identificación del personal de enfermería para con su trabajo a tal grado que la persona está dedicado a si labor actual.

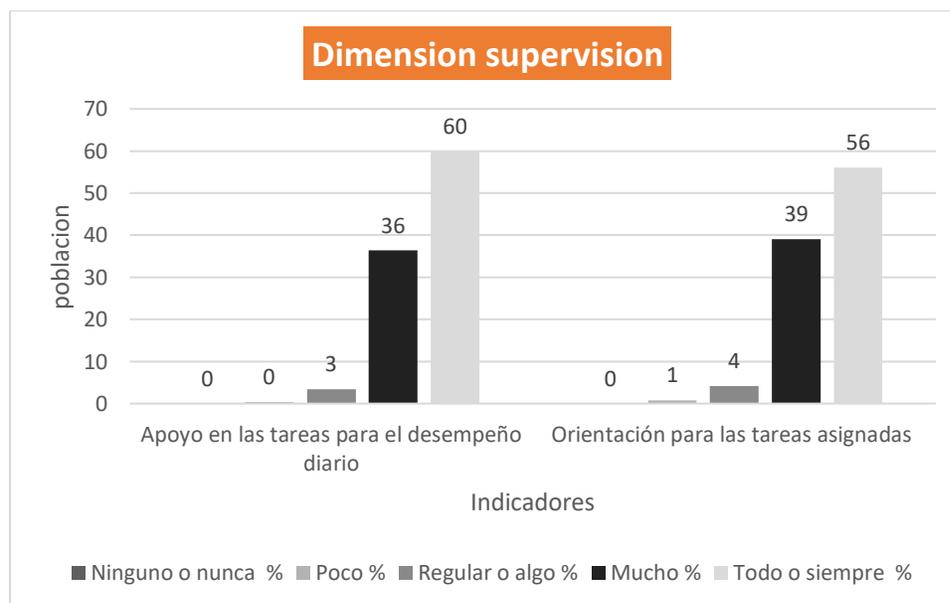
Tabla 5

Distribución de Frecuencias dimensión Supervisión de la variable Clima laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Dimensión supervisión	Ninguno o nunca		Poco		Regular o algo		Mucho		Todo o siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Apoyo en las tareas para el desempeño diario	0	0	1	0	9	3	96	36	158	60	264	100
Orientación para las tareas asignadas	0	0	2	1	11	4	103	39	148	56	264	100
Total	0	0.00	2	0.57	10	3.79	100	37.69	153	57.95	264	100

Figura 3

Distribución de Frecuencias dimensión Supervisión de la variable Clima laboral del personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana



Interpretación: En la tabla 5 y grafico 3 se tiene como resultado de los 264 encuestados con respecto a la dimensión del CAAT Villa Panamericana es como sigue: el indicador Apoyo en las

tareas para el desempeño diario referente a la opinión del personal en Todo o siempre 60% (158 encuestados), seguido de Mucho 36% (96 encuestados), en Regular o algo 3% (9 encuestados), poco 1%(1 encuestado); el indicador Orientación para las tareas asignadas 56% (148 encuestados), en Mucho 39% (103 encuestados); Regular o algo 4%(11 encuestados), poco 1%(2 encuestados). Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión supervisión respecto a los indicadores Apoyo en las tareas para el desempeño diario y Orientación para las tareas asignadas; se puede demostrar que gran parte de los encuestados tienden a tener un grado de cumplimiento en sus funciones a quienes se les está supervisando de acuerdo a los trabajos designados.

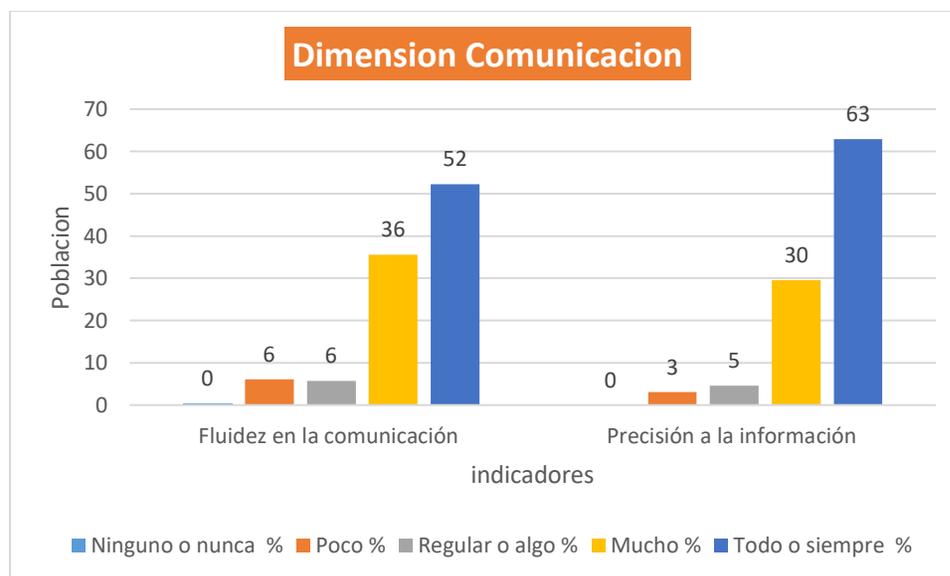
Tabla 6

Distribución de Frecuencias dimensión Comunicación de la variable Clima laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Dimensión Comunicación	Ninguno o nunca		Poco		Regular o algo		Mucho		Todo o siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fluidez en la comunicación	1	0	16	6	15	6	94	36	138	52	264	100
Precisión a la información	0	0	8	3	12	5	78	30	166	63	264	100
Total	1	0.19	12	4.55	14	5.11	86	32.58	152	57.58	264	100

Figura 4

Distribución de Frecuencias dimensión Comunicación de la variable Clima laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana



Interpretación: En la tabla 6 y gráfico 4 se tiene como resultado de los 264 encuestados con respecto a la dimensión del personal del CAAT Villa Panamericana es como sigue: el indicador fluidez en la comunicación referente a la opinión del personal en Todo o siempre 52% (138 encuestados), seguido de Mucho 36% (94 encuestados), en Regular o algo 6% (15 encuestados), poco 6% (15 encuestados); el indicador precisión a la información 63% (166 encuestados), en Mucho 30% (78 encuestados); Regular o algo 5% (12 encuestados), poco 3% (8 encuestados).

Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión comunicación respecto a los indicadores fluidez en la comunicación y precisión a la información; se puede demostrar que la mayoría de la población tiende a tener una comunicación entre los trabajadores jefes y personal y de esa manera existe una buena información entre si y pueda trabajar coordinadamente.

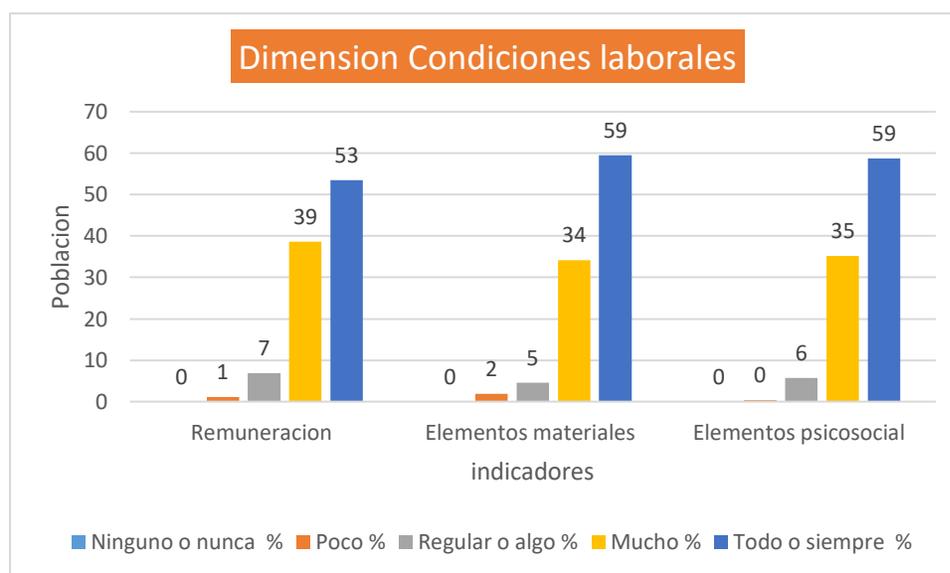
Tabla 7

Distribución de Frecuencias dimensión Condiciones laborales de la variable Clima laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Dimensión Condiciones laborales	Ninguno o nunca		Poco		Regular o algo		Mucho		Todo o siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Remuneración	0	0	3	1	18	7	102	39	141	53	264	100
Elementos materiales	0	0	5	2	12	5	90	34	157	59	264	100
Elemento psicosocial	0	0	1	0	15	6	93	35	155	59	264	100
Total	0	0.00	3	1.14	15	5.68	95	35.98	151	57.20	264	100

Figura 5

Distribución de Frecuencias dimensión Condiciones laborales de la variable Clima laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana



Interpretación: En la tabla 7 y gráfico 5 se consigue como resultado de 264 encuestados con respecto a la dimensión del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana es como sigue: el indicador Remuneración referente a la opinión del personal en Todo o siempre 53% (141 encuestados), seguido de Mucho 39% (102 encuestados), en Regular o algo 7% (18 encuestados), poco 1%(3 encuestados); el indicador elementos materiales todo o siempre 59% (157 encuestados), en Mucho 34% (90 encuestados); Regular o algo 5%(12 encuestados), poco 2%(5 encuestados) ;

el indicador elementos psicosocial todo o siempre 59% (155 encuestados), en Mucho 35% (93 encuestados); Regular o algo 6% (15 encuestados), poco 1%(1 encuestado).

Conclusión: Conforme los resultados de la dimensión condiciones laborales respecto a los indicadores remuneración; opina que hay una remuneración adecuada a las pretensiones del personal, además los elementos materiales se pueden demostrar una cantidad de trabajadores opina que existe conformidad respecto a los materiales que perciben para su ámbito laboral, es decir estaría conformes con lo que la institución les proporciona y por último en lo que respecta a elementos psicosocial se puede afirmar respecto a los resultados que existe una interacción entre trabajadores es decir que las condiciones de trabajo son las adecuadas para funciones que se les designa.

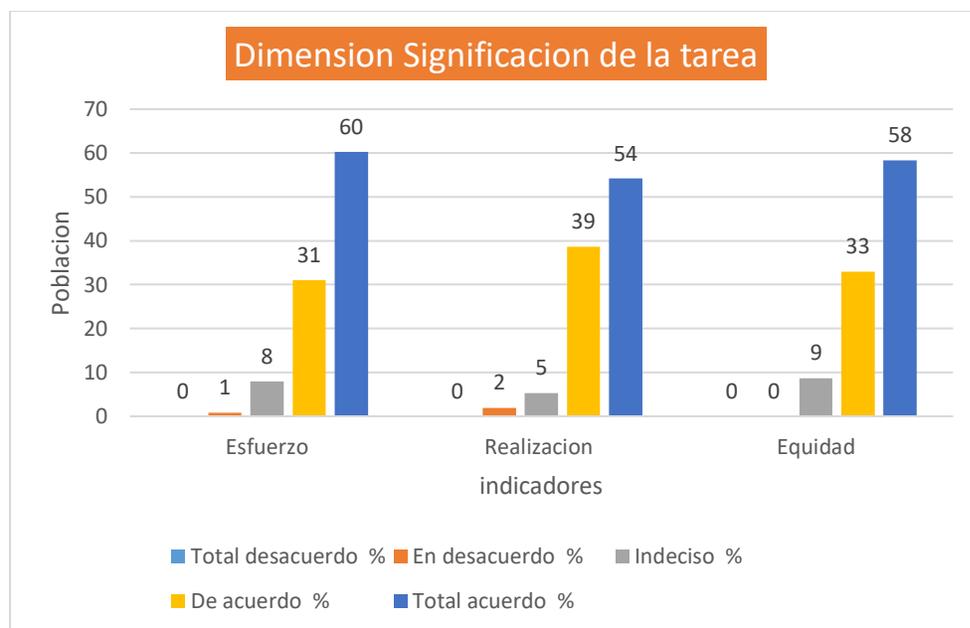
Tabla 8

Distribución de Frecuencias dimensión Significación de la tarea de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Dimensión Significación de la tarea	Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Esfuerzo	0	0	2	1	21	8	82	31	159	60	264	100
Realización	0	0	5	2	14	5	102	39	143	54	264	100
Equidad	0	0	0	0	23	9	87	33	154	58	264	100
Total	0	0.00	2	0.88	19	7.32	90	34.22	152	57.58	264	100

Figura 6

Distribución de Frecuencias dimensión Significación de la tarea de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.



Interpretación: Tabla 8 y gráfico 6 se tiene como resultado de los 264 encuestados con respecto a la dimensión del CAAT Villa Panamericana es como sigue: el indicador esfuerzo referente a la opinión del personal en total acuerdo 60% (159 encuestados), seguido de acuerdo 31% (82 encuestados), en indeciso 8% (21 encuestados), en desacuerdo 1% (2 encuestados); el indicador realización total acuerdo 54% (143 encuestados), seguido de acuerdo 39% (102 encuestados), en indeciso 5% (14 encuestados), en desacuerdo 2% (5 encuestados); el indicador equidad total acuerdo 58% (154 encuestados), seguido de acuerdo 33% (87 encuestados), en indeciso 9% (23 encuestados).

Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión significación de la tarea respecto a los indicadores esfuerzo, realización y equidad; opina la mayor parte de la población encuestada que cumple sus funciones o designaciones en el tiempo que se le encarga, por lo que estarían cumpliendo con las pretensiones u objetivos que la institución se traza y a la vez habría una equidad en las funciones designadas.

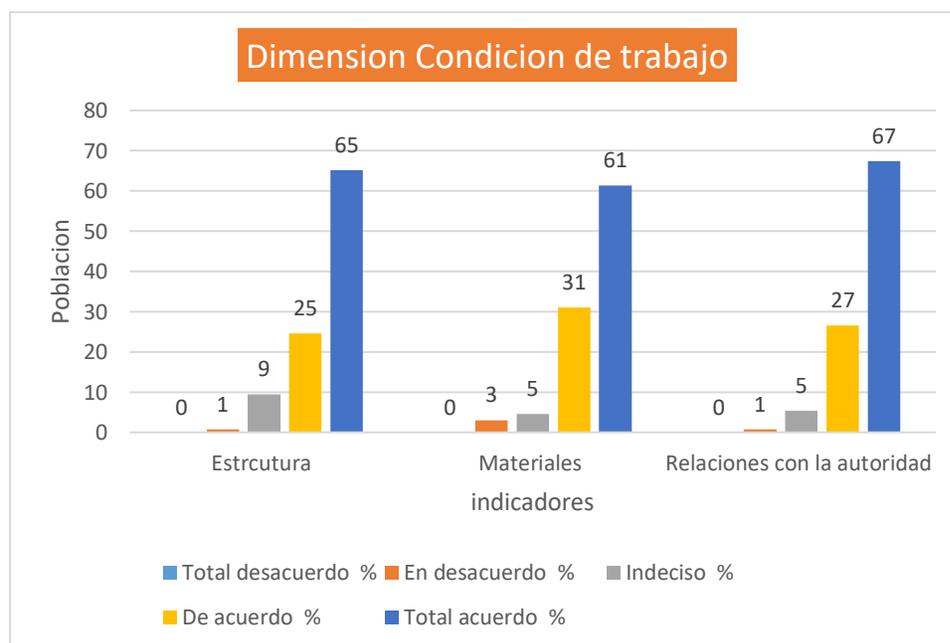
Tabla 9

Distribución de Frecuencias dimensión Condición de trabajo de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Dimensión Condición de trabajo	Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Estructura	0	0	2	1	25	9	65	25	172	65	264	100
Materiales	0	0	8	3	12	5	82	31	162	61	264	100
Relaciones con la autoridad	0	0	2	1	14	5	70	27	178	67	264	100
Total	0	0.00	4	1.52	17	6.44	72	27.40	171	64.65	264	100

Figura 7

Distribución de Frecuencias dimensión Condición de trabajo de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.



Interpretación: Tabla 9 y grafico 7 se tiene como resultado de los 264 encuestados con respecto a la dimensión del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana es como sigue: el indicador estructura referente a la opinión del personal en total acuerdo 65% (172 encuestados), seguido de acuerdo 25% (65 encuestados), en indeciso 9% (25 encuestados), en desacuerdo 1%(2 encuestados); el indicador materiales total acuerdo 61% (162 encuestados), seguido de acuerdo 31% (82 encuestados), en indeciso 5% (12 encuestados), en desacuerdo 3% (8 encuestados); el indicador relaciones con la autoridad total acuerdo 67% (178 encuestados), seguido de acuerdo 27% (70 encuestados), en indeciso 5% (14 encuestados), en desacuerdo 1%(2 encuestados).

Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión condición de trabajo respecto a los indicadores estructura, materiales y relaciones con la autoridad; opina la mayor parte de la población encuestada existe una buena relación para con los jefes y es así que también se tendría una condición laboral satisfactoria por parte del personal de enfermería, se estaría brindando también un adecuado ambiente laboral, y cubriendo las necesidades por parte de la institución hacía con sus trabajadores.

Tabla 10

Distribución de Frecuencias dimensión Reconocimiento personal y/o Social de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Dimensión Reconocimiento personal y/o Social Indicadores	Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Reconocimiento propio	0	0	2	1	18	7	70	27	174	66	264	100
Interactuar con	0	0	5	2	17	6	95	36	147	56	264	100

los compañeros

Interactuar con

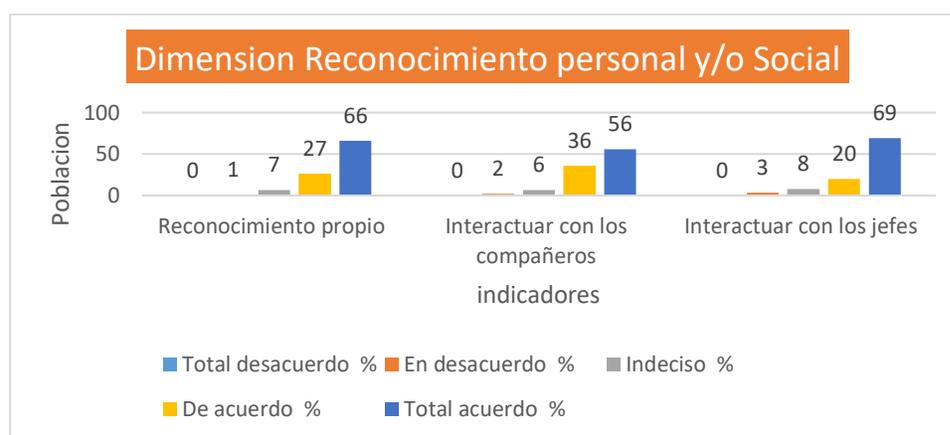
los jefes

0 0 8 3 21 8 52 20 183 69 264 100

Total 0 0.00 5 1.89 19 7.07 72 27.40 168 63.64 264 100

Figura 8

Distribución de Frecuencias dimensión Reconocimiento personal y/o Social de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.



Interpretación: Tabla 10 y gráfico 8 se tiene como resultado de los 264 encuestados con respecto a la dimensión del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana es como sigue: el indicador Reconocimiento propio total acuerdo 66% (174 encuestados), seguido de acuerdo 27% (70 encuestados), en indeciso 7% (18 encuestados), en desacuerdo 1% (2 encuestados); el indicador interactuar con los compañeros total acuerdo 56% (147 encuestados), seguido de acuerdo 36% (95 encuestados), en indeciso 6% (17 encuestados), en desacuerdo 2% (5 encuestados); el indicador interactuar con los jefes total acuerdo 69% (183 encuestados), seguido de acuerdo 20% (52 encuestados), en indeciso 8% (21 encuestados), en desacuerdo 3% (8 encuestados).

Conclusión: conforme a los resultados emitidos en la dimensión Reconocimiento personal y/o Social respecto a los indicadores reconocimiento propio, interactuar con los compañeros e

interactuar con los jefes; la población encuestada opina una mayor proporción del reconocimiento personal y/o social es satisfactorio por parte del personal de enfermería y se tendría una coordinación por parte de los trabajadores y los jefes.

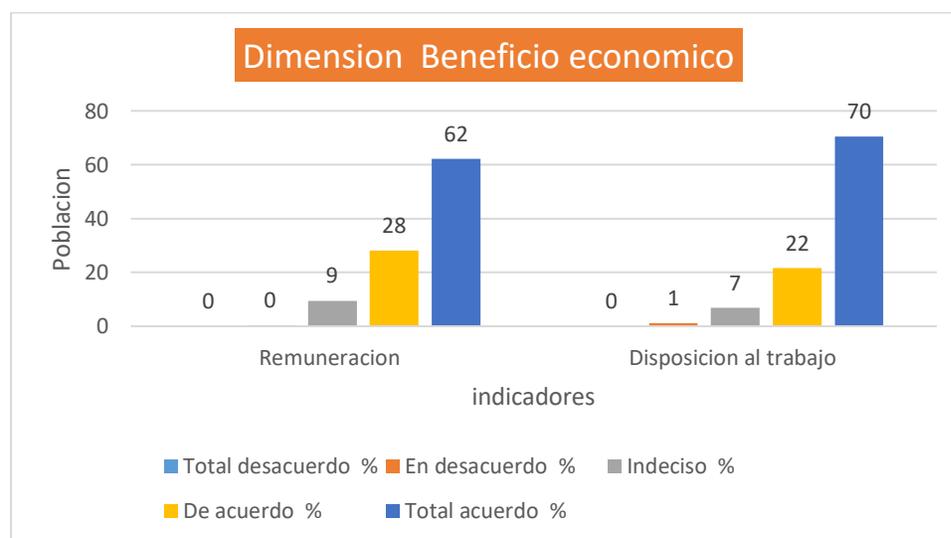
Tabla 11

Distribución de Frecuencias dimensión Beneficio económico de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Dimensión Beneficio económico	Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Remuneración	0	0	1	0	25	9	74	28	164	62	264	100
Disposición al trabajo	0	0	3	1	18	7	57	22	186	70	264	100
Total	0	0.00	2	0.76	22	8.14	66	24.81	175	66.29	264	100

Figura 9

Distribución de Frecuencias dimensión Beneficio económico de la variable satisfacción laboral del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.



Interpretación: En la tabla 11 y gráfico 9 se tiene como resultado de los 264 encuestados con

respecto a la dimensión del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana es como sigue: el indicador remuneración total acuerdo 62% (164 encuestados), seguido de acuerdo 28% (74 encuestados), en indeciso 9% (25 encuestados), en desacuerdo 1%(1 encuestado); el indicador disposición al trabajo total acuerdo 70% (186 encuestados), seguido de acuerdo 22% (57 encuestados), en indeciso 7% (18 encuestados), en desacuerdo 1%(3 encuestados).

Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión beneficio económico respecto a los indicadores remuneración y disposición al trabajo se evidencia de acuerdo a los indicadores que el personal de enfermería estaría conforme en los beneficios que brinda la institución para con sus trabajadores y de esa manera habría un reconocimiento por la labor que realizan.

Prueba de Normalidad

Planteamiento de hipótesis de normalidad.

Ho: La muestra tiene distribución de probabilidad normal.

Ha: La muestra tiene distribución de probabilidad no normal.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H0

$p > \alpha$: se acepta H0

Cálculo de la significancia: $p = \text{Sig}$

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
VARIABLE CLIMA LABORAL (Agrupada)	,541	264	,000	,211	264	,000
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)	,540	264	,000	,161	264	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: se puede demostrar en la tabla 12 la tabla de normalidad esta con la finalidad de comprobar la hipótesis de normalidad se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, esto a razón que la muestra utilizada es mayor a 50, se calcula que tiene un 95% de confianza y una significancia $p=0,00$, siendo esta menor a $\alpha=0,05$. De manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como verdadera, vale indicar la distribución no es normal y por ello se tratara bajo las pruebas no paramétricos con el análisis de Pearson.

PRUEBAS DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Ho: No existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

		Correlaciones	
		VARIABLE CLIMA LABORAL	VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL
VARIABLE CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 264	,953** 264
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,953** 264	1 264

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión Estadística:

Si $P\text{-valor} = 0.00 < \alpha = 0.05$

Interpretación: Se evidencia en la hipótesis general de acuerdo a la encuesta realizada a los 264 encuestados si existe relación entre la variable clima laboral y satisfacción laboral, los resultados emitidos de las variables se puede demostrar que la correlación entre ambas variables es 0.953 que corresponde al 95.3% y según la escala Pearson es una Correlación positiva muy alta; además el margen de error es menor que el 5%, debido a que el P-Valor es 0.00 que equivale al 0% por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Obtenemos que existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Ha: Existe relación entre el clima laboral y la dimensión significación de la tarea en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Ho: No existe relación entre el clima laboral y la dimensión significación de la tarea en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

		VARIABLE CLIMA LABORAL	Dimensión Significación de la tarea
VARIABLE CLIMA	Correlación de Pearson	1	,920**
LABORAL	Sig. (bilateral)		,000
	N	264	264
Dimensión Significación de la tarea	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	264	264

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión Estadística:

Si P-valor = 0.00 < α = 0.05

Interpretación: Se logra demostrar con relación a la hipótesis general de acuerdo a la encuesta

realizada a los 264 encuestados si existe relación entre la variable clima laboral y la dimensión significación de la tarea, los resultados emitidos de las variable y la dimensión antes mencionada esto indica que la correlación entre la variable y la dimensión es 0.920 que corresponde al 92% y según la escala Pearson es una Correlación positiva muy alta; además el margen de error es menor que el 5%, debido a que el P-Valor es 0.00 que equivale al 0% por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Se puede afirmar que existe relación entre el clima laboral y la dimensión significación de la tarea en personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Ha: Existe relación entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal en enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana.

Ho: No existe relación entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal en enfermería del CAAT Villa Panamericana.

		VARIABLE CLIMA LABORAL	Dimensión Condiciones de trabajo
VARIABLE CLIMA	Correlación de Pearson	1	,946**
LABORAL	Sig. (bilateral)		,000
	N	264	264
Dimensión Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	,946**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	264	264

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión Estadística:

Si P-valor = 0.00 < α = 0.05

Interpretación: Se evidencia sobre la hipótesis general de acuerdo a la encuesta realizada a 264 encuestados si existe relación entre la variable clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo, los resultados emitidos de las variable y la dimensión antes mencionada se puede evidenciar que la correlación entre la variable y la dimensión es 0.946 que corresponde al 94.6% y según la escala Pearson es una Correlación positiva muy alta; además el margen de error es menor que el 5%, debido a que el P-Valor es 0.00 que equivale al 0% por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Conseguimos afirmar que existe relación entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal en enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Ha: Existe relación entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Ho: No existe relación entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

Correlaciones

		VARIABLE CLIMA LABORAL	Dimensión Reconocimiento personal y/o Social
VARIABLE CLIMA	Correlación de Pearson	1	,866**
LABORAL	Sig. (bilateral)		,000
	N	264	264
Dimensión Reconocimiento personal y/o Social	Correlación de Pearson	,866**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	264	264

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión Estadística:

Si P-valor = 0.00 < α = 0.05

Interpretación: Se consigue demostrar con relación a la hipótesis general de acuerdo a la encuesta realizada a 264 encuestados si existe relación entre la variable clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social, los resultados emitidos de la variable y la dimensión antes mencionada, demuestran que la correlación entre la variable y la dimensión es 0.866 que corresponde al 86.6% y según la escala Pearson es una Correlación positiva alta; además el margen de error es menor que el 5%, debido a que el P-Valor es 0.00 que equivale al 0% por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Logramos afirmar que existe relación entre el clima laboral y la dimensión condiciones de trabajo del personal en enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Ha: Existe relación entre el clima laboral y la dimensión Beneficios económicos del personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana.

Ho: No Existe relación entre el clima laboral y la dimensión Beneficios económicos del personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana.

		VARIABLE CLIMA LABORAL	Dimensión Beneficio económico
VARIABLE CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 264	,812** 264
Dimensión Beneficio económico	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,812** 264	1 264

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión Estadística:**Si P-valor = 0.00 < α = 0.05**

Interpretación: En cuanto a la hipótesis general de acuerdo a la encuesta realizada a 264 encuestados si existe relación entre la variable clima laboral y la dimensión beneficio económico, los resultados emitidos de la variable y la dimensión antes mencionada se puede evidenciar que la correlación entre la variable y la dimensión es 0.812 que corresponde al 81.2% y según la escala Pearson es una Correlación positiva alta; además el margen de error es menor que el 5%, debido a que el P-Valor es 0.00 que equivale al 0% por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Logramos afirmar que existe relación entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados: Se evidencia el cumplimiento de los objetivos formulados, se aceptan las hipótesis planteadas, y se contrastan con las teorías respecto a las variables planteadas, los antecedentes y la descripción del problema de investigación; el cuestionario aplicado al personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana fue la prueba de normalidad resultando de recurrir al estadístico de Kolmogorov-Smirnov, dado el caso, donde la muestra es mayor de 50 encuestados, su $p=0,00$ y menor a $\alpha=0,05$, indicando que su distribución es no normal, razón por la cual es que se trabaja con una prueba no paramétrica, y el tipo de variables es cuantitativo, en consecuencia la prueba para la contratación de hipótesis es r (Pearson) cuyo valor es de 0.953; en otro aspecto entre las variables del estudio: Clima laboral y satisfacción laboral se ha aplicado la confiabilidad como resultado para el caso de clima laboral de 0.966 y la para la variable satisfacción laboral de 0.944, con el que podemos concluir que existe un nivel de seguridad fiable y consistente.

En el desarrollo del trabajo de investigación se esboza un margen de error del 5% y un nivel de aceptación del 95%, con una 264 encuestados, de una población de 842 trabajadores del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana, contrastando con los objetivos planteados, en primer orden definimos el objetivo general, quien busca determinar la relación existente entre el clima laboral y la satisfacción laboral en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana, y con segundo orden la relación a los objetivos específicos: Determinar la relación entre el clima laboral y la significación de la tarea en el personal en enfermería del CAAT Villa Panamericana; determinar la relación entre clima laboral y condiciones de trabajo del personal en enfermería del CAAT Villa Panamericana; determinar la relación entre el clima laboral y el reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana, y determinar la relación entre el clima laboral y los beneficios económicos del personal de enfermería del CAAT

Villa Panamericana.

En efecto al demostrar los resultados producto del desarrollo de la prueba estadística. Concluimos que las variables, tienen una correlación muy alta positiva de acuerdo con la hipótesis general planteada, pues presenta un r-Pearson de 0.953 y un p-valor de $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), lo que significa que se acepta H_a (hipótesis alterna) y rechaza H_o (hipótesis nula), retrotrayendo a los antecedentes citados, referimos al autor Pico(2020), quien en su trabajo de investigación titulado “Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador” quien coincidentemente con los objetivo planteado, busca medir, como el Clima Organizacional incide en la satisfacción laboral, quien concluye la existencia de un buen clima laboral, y respecto a la satisfacción laboral menciona que son muy satisfactorios, luego de presentar los resultados favorables con un promedio general de 79,3%, lo que guarda relación con nuestros resultados; por otra parte Pérez(2016) en su estudio denominada “El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral” plantea como objetivo, describir las dimensiones del clima laboral y los factores de satisfacción laboral, con la finalidad de constituir diferentes parámetros de valoración de los cambios funcionales del sistema de administración, con una muestra de 116 trabajadores, con técnica de muestreo aleatorio simple, para el clima laboral utilizó el instrumento CL-SPC de 50 ítems con la escala de Likert, en lo respecta a los resultados, presenta encontrarse en un clima laboral bueno, en otro aspecto para la variable satisfacción laboral utilizó el instrumento SL-SPC que mediante 36 ítems a través de la escala Likert, que evidencia una satisfacción laboral aceptable, por otro lado de la misma forma el autor Arizaga (2020) tuvo como objetivo la investigación en relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de Salud del distrito Durán-Ecuador, planteo como objetivo demostrar de forma nueva la relación directa que existe entre el

Clima organizacional y la Satisfacción Laboral, fue de tipo descriptiva y correlacional, la recolección de datos fue a través de encuesta, de técnica explicativo, de tipo cuantitativa y no experimental, cuya muestra de 87 trabajadores, el instrumento utilizado de cuestionario, el resultado del estudio se determinó que existe una relación de influencia negativa entre las variables estudiadas.

Respecto a la discusión por resultados también el autor tiene una similitud en lo que respecta a los resultados Carrión (2021) estudió la investigación como fluyen los factores del clima laboral de las instituciones de salud pública y privadas de Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador. Utilizó la prueba de 25 ítems con una muestra de 349 participantes. Dicha prueba mide los factores de estabilidad laboral, jornada laboral, recursos médicos, y riesgo al contagio. Por ello, obtuvo como resultado el 94 % de los colaboradores manifestando un inadecuado clima laboral, por otro aspecto el 6 % indicó que no. Además, prevalecieron las féminas y los de 22-35 años. De esta manera, indicando que sus variables del modelo de hipótesis superaron el 0,70 y el alfa de Cronbach total alcanzando un 0,728.

VI CONCLUSIONES

1. El comportamiento de los indicadores del estudio del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana con un valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$) y un $Rho = 0,953$, se rechaza la hipótesis nula se acepta la hipótesis de la investigación. Respecto a su relación entre la variable clima laboral y satisfacción laboral se tiene una correlación a favor de 95.3% lo que indica una correlación muy alta, vale decir que la dependencia de clima laboral respecto a la satisfacción laboral es directa.
2. Respecto la relación entre el clima laboral y la significación de la tarea en el personal en enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana; se tiene una correlación del 92% lo que indicaría una correlación muy alta, vale decir, que en ciertas circunstancias la dependencia de la dimensión centro de atención y aislamiento temporal depende del clima laboral dada su correlación muy alta.
3. Respecto a su relación entre el clima laboral y condiciones de trabajo del personal en enfermería tiene una correlación a favor del 94.6% lo que indicaría una correlación positiva muy alta, la dependencia entre la dimensión las condiciones de trabajo y clima laboral es muy alta y esta puede guardar relación en ciertas ocasiones.
4. Respecto a la relación entre el clima laboral y el reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana, se tiene una 86.6% lo que indicaría una correlación positiva alta, la dependencia entre la el reconocimiento personal y el clima laboral es alta en ciertas circunstancias, dada su alta incidencia. Metas e información avance mensual, cumplimiento de información de cierre mensual, colaboración en el desarrollo de funciones.
5. Respecto a su relación que existe entre el clima laboral y los beneficios económicos del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana, se evidencia un 81.2%, lo que indicaría una correlación positiva alta., generando su dependencia entre la los beneficios económicos y la variable clima laboral.

VII RECOMENDACIONES

1. El personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana muestra un nivel de satisfacción laboral y con el clima laboral. En este sentido, esta permanecerá laborando y mejorar aún más, dado que tiene un importante porcentaje de colaboradores que están del todo satisfecho con su entorno laboral.
2. Consideramos El personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana posee una oportunidad de alcanzar una mejoría. Esto deriva en un compromiso de la alta gerencia por hacer los esfuerzos que sean necesarios para facilitar el proceso de mejoramiento, lo que se debe acompañar dando un ejemplo de las prácticas que se requieren implementar.
3. Los resultados obtenidos se corroboraron mediante el análisis estadístico de correlaciones, en donde se muestran aquellos enunciados que tienen una mayor relación con el índice de satisfacción. Por ello, se debería de formar un perfeccionamiento en el clima laboral, donde se divulgue un ambiente de trabajo positivo, flexible y conciliador entre los trabajadores de la institución.
4. Los esfuerzos de la institución se deberán centrar en aquellos enunciados concernientes a transmitir los objetivos institucionales, irradiando el recurso, divulgando y compartiendo las líneas de trabajo.

REFERENCIAS

- Palma, S. (1999) *Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N° 1, Lima: Facultad Psicología URP
- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). *Satisfacción laboral y motivación en profesionales de obstetricia de un hospital chileno*.
- Montoya, P., Bello, N., Bermudez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. Y Padilla, A. (2016). *Satisfacción Laboral y su relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Ciencia & Trabajo - año 19 - Número 58*, 7-13
- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 3(1). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Huaita Acha, DM y Luza Castillo, FF (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño del docente de instituciones educativas públicas. *Revista de investigación INNOVA* , 3 (8.1), 300–312.
- Palma, S. (2001) *Factores de Satisfacción Laboral. Revista Debates N° 3*, Lima: Instituto de Ciencia y Tecnología, URP
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, : Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, 714 p.
- Calderón Saldaña, NM, & Andrade Domínguez, FJ (2019). *Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias*. Sección Administración y Finanzas
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (CL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL
- Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *593 digital Publisher CEIT*, 5(6), 77–89.
- Peralta M, H. G. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja Banca Privada*. La Paz- Bolivia: Universidad Mayor de san Andrés.
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Informe sobre Nuevo coronavirus* . [Acceso 29 de marzo del 2022]. Disponible en:
<https://www.who.int/csr/don/12-january-2020-novelcoronavirus-china/es/>

- Arízaga V.(2020) *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito de Salud, Durán*, [Tesis de Pregrado, Universidad Estatal de Milagro Repositorio institucional obtenido de : <http://repositorio.unemi.edu.ec/>]
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13 ed.). Pearson educación. Universidad Antonio Ruiz de Montoya. (2016). Recuperado de <http://www.uarm.edu.pe/TED>.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. [Acceso 29 de marzo del 2022]. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/publication/wcms_756474.pdfv
- Carrión-Bósquez, NG, Castelo-Rivas, WP, Alcívar-Muñoz, MM, Quiñonez-Cedeño, LP, & Llambo-Jami, HS (2021). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101 (1), 3632. <http://www.revinfocientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3632/5067>
- O'Donnell, G. y Pinheiro, P. (2002) *La (in)efectividad de la ley y la exclusión en América Latina*. Ediciones Paidós.
- Segredo P., Piñero J, López Puig P.(2016) Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana Salud Pública*. Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/513/376>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Historia de la Organización Panamericana de la Salud*. Recuperado . [Acceso 29 de marzo del 2022] Recuperado de: <https://www.paho.org/es/quienessomos/historia-ops>
- Vaneza F.(2020)*Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública*,[Tesis pre grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional obtenido de: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/255
- Pico P.(2020)*Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador* ,[Tesis pre grado, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. Repositorio institucional obtenido de: <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1497>
- Litwin y Stringer (1968) The Factor Replicability of the Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire: An Inter and Intra-Organizational Assessment,*First Published March 1, 1980* <https://doi.org/10.1177/014920638000600105>
- Orderique L.(2016)*Clima Laboral y Satisfacción Laboral en el Grupo Ocupacional: Técnicos en Enfermería del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo, 2016* [Tesis Pregrado,

- Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional obtenido de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34547/orderique_chl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peralta H. (2017) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería de la Caja de la Banca Privada*, [Tesis pre grado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio institucional obtenido de:
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vilca Y.(2017)*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Públicas* [Tesis Pregrado, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio institucional obtenido de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7121/Salas_VYV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Poma G. (2017)*Clima Laboral y Satisfacción del Personal de Enfermería y Obstetricia del Servicio de Ginecología del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2017*. [Tesis Pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional obtenido de:
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/597>
- García, R. M. (2017). *Desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Particular Innova Schools Los Olivos - UGEL 02 – Rímac* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional obtenido de:
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2800>
- Padilla F.(2020),*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería. Hospital San José del Callao*[Tesis Maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional obtenido de:
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESIS%20DOCTORADO%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bartoli A(1992) *Comunicacion y organizacion / Communication and Organization* (Spanish Edition) <https://www.amazon.com/-/es/Annie-Bartoli/dp/8475097553>
- Ovejero, A. (2006). *Las relaciones humanas: Psicología social teórica y aplicada*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Chavenato, I (2000) *Administración de recursos humanos editorial* Mac Graw Hill México.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Casana, V. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]

Repositorio institucional obtenido de:
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1809>

Salluca, L., (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao* [Tesis de Maestría, Universidad Privada San Ignacio de Loyola] Repositorio institucional obtenido de: <https://repositorio.usil.edu.pe/>

Del Rio, O.; Martínez, P.; Martínez, R.; y Pérez, S. (2019). *TIC para el Desarrollo Sostenible. Recomendaciones de políticas públicas que garantizan derechos*. UNESCO.

Montoya, D., Pinilla, V. & Dussán, C. (2018). Caracterización del autoconcepto en una muestra de estudiantes universitarios de algunos programas de pregrado de la ciudad de Manizales. *Psicogente*, 21(39), 162-182. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n39/0124-0137-psico-21-39-00162.pdf>

Fuentelsaz, C., Moreno, T., López, D., Gómez, T., y González, E. (2012). Percepción del entorno laboral de las enfermeras españolas en los hospitales del Sistema Nacional de Salud. Proyecto *RNCAST-España*. *Enfermería Clínica*, 22(5), 261-268.

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Clima laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana”

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e Indicadores			
<p>¿Qué relación existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral en personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>A. Determinar la relación entre el clima laboral y la significación de la tarea en el personal en enfermería del CAAT Villa Panamericana.</p> <p>B. Determinar la relación que existe</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación entre el clima laboral y la dimensión de significación de la tarea en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana,</p> <p>2. Existe relación entre</p>	Dimensiones	<p>Diseño:</p> <p>No experimental de corte transversal</p> <p>Tipo:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>Población</p> <p>La población estuvo conformada por 842 personal de enfermería asistencial del centro de atención y aislamiento temporal Villa Panamericana.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra utilizada es de 264 en personal de enfermería tanto técnicos como</p>	<p>Instrumentos</p> <p>Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron:</p> <p>La Escala de Clima Laboral - (CL-SPC) y la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)</p>
			<p>V1. Clima Laboral</p> <p>1) Autorrealización</p> <p>1,6,11,16,21,26,31, 36,41 y 46.</p> <p>2) Involucramiento laboral</p> <p>17, 12, 7, 2,27,22,37,32,47, 42.</p> <p>3) Supervisión</p> <p>33, 8,23,38,13,48,3, 18,42,28.</p> <p>4) Comunicación</p>			

	<p>entre el clima laboral y condiciones de trabajo del personal en enfermería del CAAT Villa Panamericana</p> <p>C. Determinar la relación existe entre el clima laboral y el reconocimiento personal y/o social del personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.</p> <p>D. Determinar la relación existe entre el clima laboral y los beneficios económicos del personal de enfermería del</p>	<p>el clima laboral y la dimensión de condiciones de trabajo del personal en enfermería del CAAT Villa Panamericana.</p> <p>3. Existe relación entre el clima laboral y la dimensión reconocimiento personal y/o social en enfermería del CAAT Villa Panamericana.</p> <p>4. Existe relación entre el clima laboral y la dimensión de beneficios económicos en personal de enfermería del CAAT Villa Panamericana.</p>	<p>9, 19,24,4,14,34,39 ,44,49,29.</p> <p>5) Condiciones Laborales 50,45,40,35,30,2 5,20,15,10,5</p> <p>V2: SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>1) Significación de la tarea 3,7,4,21,18,26,25, 22.</p> <p>2) Condiciones de Trabajo 1,12, 8,15,17,14,27,20 ,23.</p> <p>3) Reconocimiento Personal y/o social. 24,19,13,11, 6.</p> <p>4) Beneficios Económicos 16,10,9,5,2.</p>		<p>licenciados del centro de atención y aislamiento temporal Villa Panamericana</p> <p>.</p>	<p>de Sonia Palma Carrillo.</p>
--	--	--	--	--	--	---------------------------------

	CAAT Villa Panamericana					
--	----------------------------	--	--	--	--	--

Anexo 2

OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONALIZAD	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
Escala Clima Laboral (CL- SPC)	Soto (2018) define como clima organizacional, a la búsqueda que realizan las empresas para mejorar sus procesos productivos por lo que el clima organizacional tiene un significado importante El clima dentro de las organizaciones se refiere a las articulaciones entre los diferentes conformantes de la empresa, siendo el	Para la calificación de las variables son recabadas conforme se procede con la aplicación de la medición de Clima Laboral de 50 interrogantes y 5 alternativas de respuesta. Esto permite valorar 5 dimensiones: La autorrealización, la supervisión, el involucramiento laboral, condiciones laborales y la comunicación. (Palma, 2004)	Autorrealización	Crecimiento personal Desarrollo profesional	1, 6,11,16,21 ,26,31,36, 41,46	(1)Ninguno o Nunca (2)Poco (3)Regular o algo (4)Mucho (5) Todo o Siempre	Muy Desfavorable = (50-89) Desfavorable = (90-129) Medio = (130-169) Favorable = (170-209) Muy Favorable = (210-250)
			Involucramiento laboral	Compromiso laboral Desarrollo de la organización	2, 7, 12,17,22,2 7,32,37,42 ,47		
			Supervisión	Apoyo en las tareas para el desempeño diario. Orientación para las tareas asignadas	3, 8,13,18,23 ,28,33,38, 42,48		
			Comunicación	Fluidez en la comunicación Precisión a la información	4, 9,14,19,24 ,34,39,44, 49,29.		
			Condiciones Laborales	Remuneración Elementos materiales Elemento psicosocial	5, 10,15,20,2 5,30,35,40 ,45,50		

	ambiente el lugar donde el personal llevan a cabo sus funciones asignadas						
--	---	--	--	--	--	--	--

ESCALA SATISFACCION LABORAL (SL-SPC)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MEDICION	NIVELES Y RANGO
	Según Chiavenato (2011) indica que la satisfacción laboral es el modo frecuente evidenciando a las personas con sus labores que desempeñan.	Para la calificación de las variables son recabadas conforme se procede con la aplicación de la medición de Satisfacción Laboral de 27 interrogantes y 5 alternativas de respuesta. Esto permite valorar 4 dimensiones: Significación de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social, y Beneficios	Significación de la tarea	Esfuerzo Realización Equidad	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26	Total acuerdo (5) De acuerdo (4)	• Muy satisfecho 117 o mas
		Condición de trabajo	Estructura Materiales Relaciones con la autoridad	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27	En desacuerdo (2)	• Satisfecho 103-116	
		Reconocimiento personal y/o Social	Reconocimiento propio Interactuar con los compañeros Interactuar con los jefes	6, 11, 13, 19 y 24	Indeciso (3) En desacuerdo (1)	• Promedio 89-102	
		Beneficio económico	Remuneración	2, 5, 9, 10 y 16		• Insatisfecho 75-88 • Muy insatisfecho 74 o menos	

		económicos. Palma (2006).					
--	--	------------------------------	--	--	--	--	--

Anexo 3

INSTRUMENTOS

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____

Sexo: Masculino () Femenino () Empresa: _____ Fecha: _____

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

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo: Cargo que ocupa: Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa 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

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Formulario virtual para la recolección de datos

“Clima laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día, tengan ustedes un cordial saludo.

Nos presentamos ante ustedes, nuestros nombres son Gianina Andrea Sánchez Cabrera y Tania Annie Burgos Silva, nos encontramos realizando una investigación en lo cuál deseamos que formes parte de ella.

Por ello solicitamos su participación de manera voluntaria, respondiendo con total sinceridad. Puesto que este cuestionario se desarrollará de manera ANÓNIMA y los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, tampoco tiene fines de diagnóstico individual.

Solo se tomará un poco de su tiempo, para el desarrollo de las encuestas.

Agradecemos, su participación con la presente investigación.

*Obligatorio

Enlace del formulario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd5CclMhDQs1gekML11EfxVXXfZyOVzM19TWvdBRNgzLdHv8A/viewform?usp=sf_link

Anexo 4
Autorización del CAAT Villa Panamericana



"Decimo de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA 001 – VILLA PANAMERICANA – ESSALUD – 2022

Lima 17 de enero 2022

Universidad
NACIONAL CESAR VALLEJO
Presente. -

Asunto: Autorización para que realicen su investigación de satisfacción al personal del CAAT Villa Panamericana.

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento presentado por sus alumnas GIANINA ANDREA SANCHEZ CABRERA Y BURGOS SILVA TANIA ANNIE donde solicitan realizar una investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **CLIMA LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CAAT VILLA PANAMERICANA.**

En este sentido el Centro de Atención y Aislamiento Temporal Villa Panamericana, mediante Este documento aprobamos la solicitud realizada por las alumnas sobre la investigación.

Sin otro en particular, quedo de usted.

Atentamente,

Dr. Jhon Eduardo Ornelas Velazquez
Servicio de Atención y Aislamiento Temporal
VILLA PANAMERICANA

Anexo 5 Autorización de uso del instrumento del CL-SPC y SL SPC

SONIA PALMA CARRILLO
www.soniapalmacarrillo.com
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Gianina Andrea Sánchez Cabrera - DNI
47146392

Institución: Universidad Cesar Vallejo - Lima Norte

Motivo: Tesis: "Clima Laboral y Satisfacción Laboral en
personal de enfermería del centro de atención y
aislamiento temporal Villa Panamericana"

Coautora: Tania Annie Burgos Silva.

Asesor: Mg. Max Hamilton Chauca Calvo.

Instrumentos autorizados: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004); y
Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: Un máximo de 264 trabajadores de enfermería
del centro de atención y aislamiento temporal
Villa Panamericana.

La presente autorización es para uso de la solicitante en coautoría con la persona arriba mencionada para el desarrollo de la tesis conjunta especificada; se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para el uso de los instrumentos citados y es de su conocimiento que la calificación, análisis e interpretación de los datos son de entera responsabilidad de las tesisistas.

Febrero 2, 2022



La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la(s) prueba(s) que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Anexo 6

Criterios de los jueces

 **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL – CL-SPC**

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Andy William Flores Cordova
DNI: 40233490

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada Cesar Vallejo - Trujillo	Psicología	1996 - 2021
02	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Ciencias Sociales	2005 - 2007
03	Universidad de Alcalá – Madrid España	Neuropsicología	20018-2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Asociación de Desarrollo Social Lestonnac	Director Ejecutivo	Sede Chepén y Cajamarca	2004 - 2022	Representación Legal Convenios con instituciones públicas y privadas. Gestión de Proyectos de Cooperación Internacional Gestión de los Recursos Humanos. Monitoreo y Evaluación de Proyectos. Atención y capacitación en temas sociales, económicos y psicológicos a las comunidades e instituciones públicas.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

 **04 de febrero de 2022**
Andy William Flores Cordova
PSICÓLOGO
C.P.S. 9770

 **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL – CL-SPC**

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Maria del Carmen Lopez Oqueña
DNI: 43975167

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Pedro	Licenciada en Psicología	2006-2011
02	Universidad Cesar Vallejo	Magister en Psicología	2013-2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Nuevo Chimbote	2016-2022	Implementar y desarrollar la acción de enseñanza y aprendizaje a los alumnos de la carrera de Psicología
02	Instituto pedagógico publico	Coordinadora del departamento de psicología	Chimbote	2014-2015	Brindar soporte psicológico a los alumnos y/o personal de la institución. Realizar talleres psicológicos de prevención de la salud mental
03	IE santa maria de surco	Psicóloga- Coordinadora	Lima- surco	2013-2015	Evaluaciones e intervenciones psicológicos alumnos y a padres de familia

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 **08 de febrero de 2022**
M. del Carmen Lopez Oqueña
C.P.S. 9740
Psicóloga

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL – CL-SPC

Observaciones: Ninguna, bien redactado los ítems, corresponden con los indicadores

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. José Luis Rojas Ciudad
DNI: 18182998

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Mg. Psicólogo Clínico	2009-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro Peruano de Psicología e Intervención Familiar "Cenfamil"	Terapeuta	Trujillo	2012-2020	Psicoterapeuta
02	Universidad César Vallejo	DTC	PIURA	2017-2022	Docente

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Psic. José Luis Rojas Ciudad
 C.Pa.P.11669
 Mg. Psicología Clínica
 Psicoterapeuta

04 de febrero de 2022

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL – CL-SPC

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Edmundo Llanos Cuzco
DNI: 42611157

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil	Licenciado en psicología	2011- 2015
02	Universidad Cesar Vallejo	Magister en Psicología	2017- 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de emergencia mujer	Psicólogo- Coordinador	Yungay	2021-2022	Coordinador Responsable Sobre Asuntos Relacionados con casos de violencia.
02	Hogar San pedrito	Psicólogo- Coordinador	Nuevo Chimbote	2016-2019	Coordinador Responsable Sobre Asuntos Relacionados con casos de violencia, abandono, etc.
03	I.E. Jesús Maestro	Psicólogo- Coordinador	Chimbote	2014-2015	Evaluaciones e intervenciones psicológicas alumnos y a padres de familia

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Edmundo Cuzco
 Psicólogo Clínico
 Psicoterapeuta

12 de febrero de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL – CL-SPC

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Liseth Terry Torres
D.N.I 42393524

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Pontificia Universidad Católica del Perú	Licenciada en psicología	2003- 2008
02	Universidad Cesar Vallejo	Magister en psicología educativa	2013- 2014
03	Universidad Cesar Vallejo	Doctora en educación	2015- 2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio Publico	Psicóloga- Coordinadora	Ministerio Publico	2015- 2022	Coordinadora Responsable Sobre Asuntos Relacionados con casos de violencia sexual y escolar en el ministerio público.
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Nuevo Chimbote	2012-2014	Implementar y desarrollar la acción de enseñanza y aprendizaje a los alumnos de la carrera de Psicología
03	Centro de emergencia mujer	Psicóloga- Coordinadora	Lima	2008-2012	Coordinador Responsable Sobre Asuntos Relacionados con casos de violencia.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Pa. Liseth E. Terry Torres
 C.P.S.P. 13672
 Psicóloga

10 de febrero de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL – SL-SPC

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Andy William Flores Cordova
DNI: 40233490

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Privada Cesar Vallejo - Trujillo	Psicología	1996 - 2021
02	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Ciencias Sociales	2005 - 2007
03	Universidad de Alcalá – Madrid España	Neuropsicología	2008-2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Asociación de Desarrollo Social Lestonnac	Director Ejecutivo	Sede Chepén y Cujamarca	2004 - 2022	Representación Legal Convenios con instituciones públicas y privadas. Gestión de Proyectos de Cooperación Internacional Gestión de los Recursos Humanos. Monitoreo y Evaluación de Proyectos. Atención y capacitación en temas sociales, económicos y psicológicos a las comunidades e instituciones públicas.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Andy William Flores Cordova
 PSICOLOGO
 C.P.S.P. 9710

04 de febrero de 2022

 **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL – SL-SPC**

Observaciones: _____ Ninguna, bien redactado los ítems, corresponden con los indicadores

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. José Luis Rojas Ciudad
DNI: 18182998

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Mg. Psicólogo Clínico	2009-2012

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro Peruano de Psicología e Intervención Familiar "Cenfamul"	Terapeuta	Trujillo	2012-2020	Psicoterapeuta
02	Universidad César Vallejo	DTC	PIURA	2017-2022	Docente

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Psic. José Luis Rojas Ciudad
 C.Ps.P. 11669
 Mg. Psicología Clínica
 Psicoterapeuta

04 de febrero de 2022

 **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL – SL-SPC**

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Liseth Terry Torres
D.N.I 42393524

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Pontificia Universidad Católica del Perú	Licenciada en psicología	2003- 2008
02	Universidad Cesar Vallejo	Magister en psicología educativa	2013- 2014
03	Universidad Cesar Vallejo	Doctora en educación	2015- 2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ministerio Publico	Psicóloga- Coordinadora	Ministerio Publico	2015- 2022	Coordinadora Responsable Sobre Asuntos Relacionados con casos de violencia sexual y escolar en el ministerio público.
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Nuevo Chimbote	2012-2014	Implementar y desarrollar la acción de enseñanza y aprendizaje a los alumnos de la carrera de Psicología
03	Centro de emergencia mujer	Psicóloga- Coordinadora	Lima	2008-2012	Coordinador Responsable Sobre Asuntos Relacionados con casos de violencia.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dra. Liseth E. Terry Torres
 C.Ps.P. 13072
 Psicóloga

10 de febrero de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL – SL-SPC

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg. **María del Carmen Lopez Oqueña**
DNI: 43975167

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Pedro	Licenciada en Psicología	2006-2011
02	Universidad Cesar Vallejo	Magister en Psicología	2013-2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Nuevo Chimbote	2016-2022	Implementar y desarrollar la acción de enseñanza y aprendizaje a los alumnos de la carrera de Psicología
02	Instituto pedagógico publico	Coordinadora del departamento de psicología	Chimbote	2014-2015	Brindar soporte psicológico a los alumnos y/o personal de la institución. Realizar talleres psicológicos de prevención de la salud mental
03	I.E santa maría de surco	Psicóloga- Coordinadora	Lima- surco	2013-2015	Evaluaciones e intervenciones psicológicas alumnos y a padres de familia

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


08 de febrero de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL – SL-SPC

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: **Edmundo Llanos Cuzco**
DNI: 42611157

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil	Licenciado en psicología	2011-2015
02	Universidad Cesar Vallejo	Magister en Psicología	2017- 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de emergencia mujer	Psicólogo- Coordinador	Yungay	2021-2022	Coordinador Responsable Sobre Asuntos Relacionados con casos de violencia.
02	Hogar San pedrito	Psicólogo- Coordinador	Nuevo Chimbote	2016-2019	Coordinador Responsable Sobre Asuntos Relacionados con casos de violencia, abandono, etc.
03	I.E. Jesús Maestro	Psicólogo- Coordinador	Chimbote	2014-2015	Evaluaciones e intervenciones psicológicas alumnos y a padres de familia

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


12 de febrero de 2022