



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION DE
SERVICIO DE SALUD**

**Clima Organizacional y satisfacción Laboral de los trabajadores
de salud de un hospital público de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Vargas Curi, Jennifer Anthonella (orcid.org/0000-0001-9313-5753)

ASESORA:

Dra. Arevalo Ipanaque, Janet Mercedes (orcid.org/0000-0002-2205-0522)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales
y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERU

2022

Dedicatoria

Este presente trabajo de investigación, quiero dedicar a dios por permitirnos darnos vida a pesar de todas las circunstancias y guiarme mis pasos a lo largo de este trayecto.

A mis padres por apoyarme incondicionalmente en todo momento, sin el cual no habría alcanzado la meta de culminar estudios de post grado.

A mi esposo por apoyarme en todo momento en este proyecto de superación de distintas formas, haber sido mi soporte y compañía en este periodo difícil.

Agradecimiento

Mi sincero agradecimiento:

A la universidad cesar vallejo, quien a través de la escuela de post grado por permitirme superarme académicamente y poder crecer profesionalmente.

A mi asesora, Dra. Arévalo Ipanaque, Janet Mercedes, por su labor y orientación en este proceso durante los estudios de post grado.

A mi centro de trabajo y compañeros de trabajo por el apoyo que me brindaron en este proceso.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	16
3.2. Variable y operacionalización.....	17
3.3. Población muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES.....	52
VII. RECOMENDACIONES	54
ANEXOS.....	65

Índice de tablas

Tabla 1. Validación del cuestionario de clima organizacional por expertos	21
Tabla 2. Validación del cuestionario de satisfacción laboral por expertos	21
Tabla 3. Clima organizacional y Satisfacción laboral de acuerdo al staff de un centro de salud público de Lima.....	27
Tabla 4. Clima organizacional sus dimensiones, según opinión del staff de un centro de salud público de Lima.....	28
Tabla 5. Satisfacción laboral y sus dimensiones, según opinión del staff de un centro de salud público de Lima.....	29
Tabla 6. Estructura organizacional percibido y la satisfacción laboral del staff de un centro de salud público de Lima.....	30
Tabla 7. Autonomía percibida y la satisfacción laboral del staff de un centro de salud público de Lima	31
Tabla 8. Relaciones interpersonales percibida y la satisfacción laboral del staff de un centro de salud público de Lima.....	32
Tabla 9. Recompensa percibida y la satisfacción laboral del staff de un centro de salud público de Lima.	33
Tabla 10. Identidad y la satisfacción laboral del staff de un centro de salud público de Lima.....	34
Tabla 11. Prueba de normalidad de la hipótesis general.....	35
Tabla 12. Prueba de hipótesis general según Pearson entre clima organizacional y satisfacción laboral.....	37
Tabla 13. Prueba de normalidad para las hipótesis específicas	38
Tabla 14.- Prueba estadístico de Spearman para las hipótesis específicas 1,2,4 y 5.....	40
Tabla 15. Prueba estadística de Pearson para la hipótesis específica 3	42

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Relación de variables de la investigación	16
---	----

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima. El estudio fue de tipo básico, descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 80 profesionales de salud, para la recolección se aplicó 2 cuestionarios según las variables. Los resultados fueron ante un clima organizacional favorable se presenta un alta grado de satisfacción (73.3%) por el cual existe una correlación directa y gradual entre ambas variables. El 48.8% del personal de salud con percepción de nivel mediamente favorable en estructura organizacional, así como el 33.8% como nivel favorable en la autonomía, un 36.3% en relaciones interpersonales como nivel mediamente favorable, así como 53.8% como nivel desfavorable en la recompensa y un 47.5% en relación a la identidad como nivel mediamente favorable, presentan también satisfacción media. Estadísticamente la estructura organizacional ($\rho=0,737$), autonomía ($\rho=0,688$), recompensa ($\rho=0,692$), identidad ($\rho=0,647$) y relaciones interpersonales ($R=0,739$), presentan una fuerza de correlación positiva con la satisfacción laboral. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa ($p=0,000$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral y un alto grado de correlación positiva ($r=0,846$).

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral, personal de salud, Covid, Pearson, Spearman.

Abstract

The objective of this research work was to "Establish the relationship between the perceived Organizational Climate and the Job Satisfaction of the health professionals of a public hospital in Lima. The study was basic, descriptive correlational cross-sectional. The sample consisted of 80 health professionals, for the collection 2 questionnaires were applied according to the variables. The results were given a favorable organizational climate, a high degree of satisfaction is presented (73.3%) for which there is a direct and gradual correlation between both variables. 48.8% of health personnel with a perception of a moderately favorable level in organizational structure, as well as 33.8% as a favorable level in autonomy, 36.3% in interpersonal relationships as a moderately favorable level, as well as 53.8% as an unfavorable level in reward and 47.5% in relation to identity as a moderately favorable level, also present medium satisfaction. Statistically, the organizational structure ($\rho=0.737$), autonomy ($\rho=0.688$), reward ($\rho=0.692$), identity ($\rho=0.647$) and interpersonal relationships ($R=0.739$), show a positive correlation strength with job satisfaction. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship ($p=0.000$) between the organizational climate and job satisfaction and a high degree of positive correlation ($r=0.846$).

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, health personnel, Covid, Pearson, Spearman.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se observó diferentes organizaciones que tienen el propósito, estructura y una colectividad de personas que van estar conformadas por grupo de elementos que van estar interrelacionadas entre sí, tales como: la estructura organizacional y conductas de grupos e individuos. Como se viene observando en las entidades de salud ya sean públicas o privadas; el clima organizacional (CO), representó un tema significativo y actual puesto que permite identificar el parecer del recurso humano de salud acerca de su satisfacción laboral, su productividad y ambiente de trabajo. (Fajardo et al. 2020)

En las organizaciones, el mencionado recurso representa uno de los más significantes, de manera que brindándole las herramientas y entorno adecuado se puede asegurar una buena salud y equilibrio en cada individuo, no solo a nivel físico sino sensitivo. A nivel global, se presenta que el nivel de rotación del personal a aumentado en un 23 % desde año 2013, como consecuencia generalmente por un inapropiado ambiente organizativo de las entidades (Ascenso, 2018).

Según la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2021), refirió que, en años recientes, la labor de los empleados del sector salud se realiza en condiciones inadecuadas; asimismo, de salarios mal pagados, carga laboral excesiva, ambientes inapropiados, que generan un clima laboral hostil. Durante la pandemia, el personal del sector salud se ha visto enfrentado a situaciones adversas para realizar su labor de manera eficiente; por ejemplo, largas horas de trabajo, carencia de colaboradores de salud tanto en cantidad como en cuanto a su formación profesional (Arribas,2020). De acuerdo con la investigación realizada por Rojas (2018), en una encuesta dirigida a los colaboradores refleja una inadecuada gestión de recursos humanos sin considera en su real magnitud a las diferentes dimensiones que impactan en la manera de atender a los pacientes de forma eficaz y eficiente.

La Organización Panamericana de la salud (OPS, 2021) refirió que son innumerables las situaciones en donde las circunstancias mencionadas líneas

arriba, provocan agotamiento en el personal, fatiga y angustia. De igual manera, Almache et al. (2020) añade que frente a los problemas que se presentan en el área de salud, el profesional implicado de este sector necesita trabajar en un CO apropiado considerando los diferentes requerimientos de todos los colaboradores.

Por otro lado, la satisfacción laboral (SL); a constituido un factor relevante en las diligencias de las entidades puesto que las personas que presentan elevado grado de satisfacción se muestran más predispuestos a realizar su labor con mayor eficiencia y calidad (Araya 2019).

En estos tiempos, el concepto de SL conlleva una gran significancia para el progreso no solo de entidades de servicios y productivas, sino también del ser humano. Se pone en evidencia que es imprescindible complementar el factor humano y las nuevas tecnologías en aras de lograr la efectividad, eficacia y eficiencia en las instituciones del siglo XXI, que proponen como objetivo tanto lograr la calidad de las prestaciones o mejorar la productividad, como también alcanzar la SL (García 2019).

A nivel mundial como los países de Hong Kong con un 46 % y Japón con un 44%, muestran poco nivel de SL, mientras que México con un 80%, seguido la India con un 81% y Estados Unidos con un 80%, son países que presentan una elevada SL y están tranquilos con su trabajo actual (Gestión RH 2018).

En el caso se observa en el Perú, el 24% está tranquilo con su trabajo actual. Asimismo, debido a la presencia de la pandemia, podemos mencionar que el personal arequipeño de diferentes áreas percibe un mediano rango de SL. De igual manera, las condiciones de trabajo y el temor a la enfermedad ha conllevado tomar medidas preventivas de manera rutinaria y a su vez, posibles conflictos dentro del núcleo familiar como consecuencia del estrés y de compartir el hogar más tiempo de lo acostumbrado. De modo que, las correlaciones más elevadas se presentan en la dimensión de satisfacción percibido en un ambiente de trabajo común (Bellido 2021).

Por lo tanto, en la institución se observó colaboradores de salud extenuados, fatigados, en ocasiones con mal carácter, carencia de creatividad para tareas

rutinarias relacionadas a los cuidados a prestar en respuesta a los requerimientos de cada paciente generándose un ambiente de trabajo monótono. Frente a esta realidad, urge elaborar un estudio en la organización que nos permitirá ejecutar mejoras, de manera que, se alcancen los objetivos previamente establecidos, implementando medidas sanitarias requeridas por parte de la organización en aras de favorecer tanto al usuario externo como interno.

Ante esta situación descrita, se planteó investigar ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional percibido y satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima-2022? Además, surgen las preguntas específicas ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional percibido y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima?; ¿Cuál es la relación entre la autonomía percibida y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima?; ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales percibidas y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima?; ¿Cuál es la relación entre la recompensa percibida y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima?; ¿Cómo identificar la relación entre la identidad y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima?.

Cabe recordar, que en este estudio se explicó teóricamente puesto que busca beneficiar directamente a la organización a través de un instrumento de evaluación conocido como encuesta, la cual ha proveído de información actualizada y valiosa sobre la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Por otra parte, la investigación se justifica de manera práctica, ya que encontró concretas soluciones frente a los diversos problemas que presenta actualmente. En esta investigación, en cuanto a la metodología, se explica porque los resultados obtenidos, ayudarán a estudios posteriores a perfeccionar en la productividad de los colaboradores del sector salud.

En relación al objetivo general se propuso: Establecer la relación entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral de los profesionales de centro de salud público de Lima - 2022. Se planteó los siguiente objetivos

específicos: Identificar la relación entre la estructura organizacional percibido y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima; Determinar la relación entre la autonomía percibida y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima; Examinar la relación entre las relaciones interpersonales percibidas y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima; Comprobar la relación entre la recompensa percibida y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima; Identificar la relación entre la identidad y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de lima.

En consecuencia, se propuso como hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima 2022. Se planteó las siguientes hipótesis específicos: existe relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima; existe relación significativa entre autonomía percibida y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima; existe relación significativa entre relaciones interpersonales percibidas y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima; existe relación significativa entre recompensa percibida y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima; existe relación significativa entre identidad y la satisfacción laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de estudios previos nacionales, se tomó en cuenta a Anrango (2022), en tesis presentó como finalidad analizar la correlación existente entre el CO y la SL de los colaboradores del área de neonatología de un hospital público de Piura. Dentro del marco metodológico, es de tipo básico – correlacional, de corte transversal, nivel cuantitativo y diseño no experimental. Considera como muestra a 60 colaboradores de la mencionada organización y por medio de la encuesta se realizó la captación de datos. Para calcular la correlación se empleó el coeficiente Rho de Spearman (p -valor <0.01); de tal manera que, se determinó que presenta una relación de modo importante positiva entre CO y SL.

Ccosi (2021) realizó un trabajo de investigación cuyo propósito fue determinar la correlación entre el CO y SL de profesionales de la salud en un centro médico ubicado en el Cusco. Dentro del marco metodológico, la investigación fue de tipo básico, nivel cuantitativo, correlacional y presentó diseño no experimental. En cuanto a la muestra, participaron 89 médicos. Los resultados evidenciaron que el 49%, 43% y 8% percibe un CO mediano, alto y bajo, respectivamente; en cuanto a los niveles de SL el 97% están regularmente satisfechos y 3% con satisfacción elevado. Se determina que no existe correlación importante entre el CO y la SL de los colaboradores del centro de salud en época de pandemia por Covid-19.

Carrasco (2020), realizó un estudio de investigación que tuvo como finalidad determinar la correlación entre CO y la SL en colaboradores de un centro de salud en un hospital de Moyobamba – Chiclayo. Dentro del marco metodológico, aplicó un diseño correlacional, de nivel cuantitativo y de corte trasversal, no experimental. En cuanto a la población consideró a 50 colaboradores del sector salud. Como instrumento para la recolección de datos del CO, el investigador empleó un primer cuestionario, en la cual consideró 34 ítems. Por otro lado, con respecto la SL, elaboró un segundo cuestionario de 24 preguntas vinculadas a cada dimensión planteada de dicha variable, Como conclusión, se mostró una altura conveniente en el CO (56%) y un sublime grado de SL (64%);

adicionalmente la correlación entre ambas variables fue significativa y positiva ($r=0.627$, $p<0.05$).

Chávez (2019). Que tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el CO y SL en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital EsSalud 2018 – Lima. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar encuesta EDCO, de acero yussef para CO y la encuesta de Minsa para SL, ambos con escala de Likert. La muestra 90 enfermeras del servicio objeto del estudio. El resultado del coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.695 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$. se determina que el CO y la SL se vinculan de manera significativa en los empleados del servicio.

Mamani (2018). En su trabajo de investigación planteó como objetivo de determinar la relación entre el CO y la SL de los empleados de salud del hospital público – Lima. Dentro del marco metodológico, presentó enfoque observacional, de corte transversal y de tipo descriptivo- correlacional. Se consideró como población a 66 colaboradores de salud, en cuanto a la recolección de datos, se utilizó la encuesta y como instrumento se elaboró 2 cuestionarios, primero para CO y segundo para la SL. El estudio demuestra que efectivamente existe una correlación significativa ($p=0,000$) entre el CO y la SL con una significativa y positiva relación ($\rho=0,882$).

Respecto a los estudios internacionales se consideró a Neves y Dos Santos (2021). En su estudio cuyo objetivo fue analizar el grado de SL profesional de los enfermeros según el área de atención en una unidad local de salud, en Portugal. Por el cual realizaron una investigación con el objetivo de determinar el grado de SL en enfermeras por prestar servicios asistenciales en zonas de cuidado. Dentro del marco metodológico, la investigación presentó nivel cuantitativo, de corte transversal y consideró como muestra 218 enfermeras/os, a los cuales se dirigió un cuestionario como instrumento. Finalmente, se demostró que los colaboradores asistenciales de las unidades de cuidados perciben el grado más

elevado de SL. Se concluye que el sector de prestación de servicios médicos que contribuyen significativamente en la satisfacción de los asistentes de salud.

Tavares et al. (2021), en su estudio buscó cuantificar el CO del departamento de enfermeras en una UCI en Brasil. Dentro del marco metodológico, el estudio fue cuantitativo y de corte transversal. Como muestra consideró a 30 colaboradores de salud, a quienes se aplicó un cuestionario como instrumento. Como resultados, se evidenció tanto los beneficios como el desarrollo profesional representan los aspectos menos priorizados que advierten los empleados en su labor. Por último, los autores determinaron que el CO fue significativamente bajo.

Girsang y Nasution (2020). Cuyo objetivo es analizar la relación de los climas que incluye la estructura organizativa, los estándares de la organización, las responsabilidades, las recompensas, la organización apoyo y de acuerdo con la SL del staff de salud de Indonesia. Esta investigación es un estudio de nivel cuantitativo con enfoque descriptivo-analítico. Como población se consideró 121 médicos, de los cuales se tomaron a 56 encuestados. El instrumento de investigación ha sido un cuestionario de acuerdo a las variables estudiadas, calificando por escalas, demostrando un sólido vínculo de la SL con el reconocimiento ($r = 0,868$), la estructura organizacional ($r = 0,681$), el apoyo organizacional ($r = 0,663$), con la responsabilidad ($r = 0,683$), y compromiso ($r = 0,742$). Se concluye que los resultados mostraron que el CO va estar vinculado principalmente con la SL del médico aumentando el trabajo en equipo como parte de la unidad de su lugar de trabajo.

Pico (2020), realizó un artículo que tiene como objetivo de establecer los principales factores que inciden entre el CO y la SL de los colaboradores de salud en Ecuador. Dentro del marco metodológico, el estudio fue cuantitativo y de corte transversal. Como muestra se consideró a 66 personal de salud, y como instrumento se elaboró un cuestionario. Luego de encausar los datos, se mostró que un 79.3% notan un grado aceptable de CO y un 84.9% un grado favorable de SL. De tal forma, se pudo determinar que la correlación entre las dos variables es muy importante y positiva entre todos los profesionales del organismo de salud.

Calva (2020), realizó un artículo que tiene como finalidad establecer cómo se correlaciona el CO con los riesgos psicosociales en los centros de salud del tercer nivel de la salud pública en la provincia de Guayas en Ecuador. Dentro del marco metodológico, el estudio fue cuantitativo y de corte transversal. Como muestra se empleó a 205 profesionales de la salud, a quienes se aplicó un cuestionario como instrumento. El autor demostró que la correlación es positiva y significativa, de manera que se determina que una gestión eficaz es consecuencia de las relaciones humanas en la institución.

Por último, se encuentra a Ramírez et al., (2020), en su estudio se propuso analizar el CO y los factores que se asocian a la falta de SL de los profesionales de enfermería de una ciudad de México. Dentro del marco metodológico, el estudio fue cuantitativo, de corte transversal y enfoque analítico. Como muestra se consideró a 77 enfermeras operativas con turno y categoría diferentes y antigüedad no menor a 1 año. Asimismo, se aplicó como primera encuesta sobre el CO de acuerdo al criterio de Cotis & Koys (1980) y una segunda encuesta sobre de la SL siguiendo las pautas de Chiang et al. (2008). Como resultado, se presentó una correlación importante y positiva las dos variables de 0,672. Adicionalmente, la SL se vinculó significativa y positivamente con la cohesión ($r = 0,281$), con la autonomía ($r = 0,390$), con el apoyo ($r = 0,572$), con la confianza ($r = 0,514$), con la equidad ($r = 0,826$), con el reconocimiento ($r = 0,548$), y con la innovación ($r = 0,490$). Los autores llegaron a la conclusión que un gran porcentaje de los participantes perciben un CO no favorable e indican cierto grado de falta de SL.

La base teórica se va dar sustento mediante, la variable CO según Iglesias et al. (2019), lo determinan como un factor significativo y relevante en los procedimientos organizacionales de la administración puesto que influye en forma directa en la SL de los colaboradores, en la calidad y desarrollo del sistema. Por otro lado, Arboleda (2018) refiere que hoy en día, el clima laboral tiene diferentes teorías, como, por ejemplo; el postulado de X-Y de McGregor, son teorías de la motivación intrínseca de Thomas y la teoría de Necesidades de Maslow (fisiológicas, seguridad, sociales, aprecio, autorrealización); ERC de Clayton; del clima laboral de Likert, entre otros. Asimismo, Blanco (2018) refiere

que la correlación entre el CO y la manera que el staff asistencial hace su labor en los centros de salud, es positiva e importante. De igual manera, menciona sobre la relevancia entre el CO y el indicador remuneración. Por otro lado, Haakonsson et al. (2008) relaciona al CO acontecimiento emotivo que influye afecto de los trabajadores y la conducta de procesamiento de información.

Según la importancia del CO Navarro, A. y Ponce, A. (2018), refieren que es muy significativo valorar y evaluarlo apropiadamente puesto que posibilita identificar a los factores de la organización que afrontan problemas, de manera que se puede conocer las causas de falta de motivación, estrés laboral, disputas, etc. Facilita elaborar estrategias de gestión que permitan mejorar y afianzar aspectos tales como motivación de los colaboradores, productividad y satisfacción del cliente interno y externo. Permite considerarse como instrumento de control, porque un conocimiento apropiado de él aporta una retroalimentación a la institución o un “feedback”, principalmente a los niveles superiores directivos. Por su parte, Aysén (2018) señala que el CO es un parte esencial en la salud atención, donde el compromiso de los empleados y cómo empleados perciben resultados significativos con la salud servicios prestados.

Cabe recalcar que, en el presente, el CO presentó diferentes teorías, como por ejemplo a Maslow citado por Couñago (2019). Señala que para alcanzar la motivación de los colaboradores será requerido que la institución brinde las condiciones para satisfacer estas necesidades por medio de su trabajo. Por el cual incluye 5 necesidades mencionadas anteriormente en el presente trabajo. Estas necesidades se satisfacen a plenitud siguiendo un orden jerárquico, puesto que, si la primera necesidad no se ha cubierto, ésta tiene el poder exclusivo de motivar la conducta; no obstante, luego de alcanzarse, deja su grado de incentivar su logro. Por otra parte, la teoría de Likert (1968) citado por Brunet (2001), indica que la visión bajo el clima participativo posibilita alcanzar tanto eficiencia como eficacia individual; a causa de ello, a medida que la institución practique lineamientos que aseguren el logro de sus objetivos y deseos de los empleados, aumentará su productividad e impactará de manera positiva en su SL y en consecuencia al CO. Por otro lado, podemos mencionar la Teoría X-Y de McGregor (1960), donde refiere que, en caso un empleado

alcanzó satisfacer requerimientos como productividad laboral y motivación, se deberán plantear requerimientos nuevos como la autoestima y la autorrealización. En esa línea, el teórico propone una novedosa manera de gestión organizacional para enfrentarse a barreras tradicionales como la teoría X (tradicional) donde se va considerar al individuo como un componente no activo, haragán, sin proactividad en la solución de inconvenientes, inculto. A quien se debe imponer a laborar puesto que la retribución económica representa su mayor incentivo.

Asimismo, podemos referir el método ERC de Clayton citado por Gutiérrez (2018), en donde luego de estudiar y reestructurar la escala de Maslow, señala que se presenta una escala jerárquica en los 3 grados más importantes de los requerimientos primarios que son: en primer lugar, requerimiento de existencia, en el cual se logra satisfacer los requerimientos básicos de sobrevivencia; seguido de la necesidad de relación, en donde prima la conservación de los vínculos interpersonales y finalmente, la necesidad de crecimiento como anhelo inherente de crecimiento individual. Contrariamente a la teoría jerárquica de requerimientos, la teoría ERC plantea que los requerimientos se establecen en conjunto y simultáneamente y no de manera individual. En otras palabras, si limitamos satisfacer una necesidad superior, aumentará la motivación de lograr alcanzar una más inferior.

Por último, tenemos la Teoría de la Motivación intrínseca de Thomas citado por Chiavenato (2009) y Arboleda (2018), menciona que la motivación nace desde el interior del propio individuo y busca las curiosidades, las vivencias, las carencias comportamientos considerados motivación per se; de manera que, inducen al ser humano a persistir en aras de lograr un propósito. La mencionada teoría considera primordial el cumplimiento de la meta trazada del puesto de labor, el cual es muy apreciado por el empleado y su desarrollo posibilita su crecimiento.

De acuerdo a Gran & Berbel (2007), las dimensiones del CO son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, Litwin y Stringer (1968) referido por Brunnet (1997), refiere que los COs, determina el espacio donde se

desenvuelven los colaboradores y como éste permite incentivarlo. Por el cual va depender de cinco dimensiones (Riveros, 2017)

- a. Estructura: establece la evaluación que tienen los individuos de la institución en cuanto a número de trámites, procesos, reglas y de otras restricciones que tienen que lidiar al realizar su labor (Riveros 2017 y ESAN 2017).
- b. Autonomía: Es la apreciación que siente el empleado acerca de la seguridad otorgada para el desempeño laboral. Asimismo, representa la motivación que se otorga al colaborador delegándole responsabilidad, libertad y normas generales que permitan implementar su trabajo (Riveros 2017 y ESAN 2017).
- c. Relaciones interpersonales: es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados (Riveros 2017 y Goncalves 2018).
- d. Recompensa: corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo o viceversa (Riveros 2017 y Goncalves 2018).
- e. Identidad: sentimiento de afinidad y compromiso con la institución y que es un factor valioso y significativo al interior de un grupo de trabajo. En otras palabras, es la percepción de tener los mismos objetivos personales con los de la entidad (Riveros 2017 y ESAN 2017).

El Ministerio de salud (2015), estableció como CO al ambiente organizacional dentro del cual se desenvuelven sus trabajadores. Como característica señala que, pese a cambios circunstanciales, el ambiente institucional mantiene cierta permanencia. Asimismo, refiere que un ambiente presenta una influencia no menor en la conducta de los individuos en una institución; pudiéndose ver afectado el nivel de identificación y compromiso de los colaboradores. Un CO incide a diversos factores estructurales; por ejemplo: desarrollo de planes de gestión, políticas y estilo de dirección. (Ramos 2017).

Según la medición del CO tenemos a García (2009), quien señala diversos instrumentos que pueden usarse para su diagnóstico- Una herramienta utiliza escalas distintas para identificar sus respectivas dimensiones que fueron estudiadas por diferentes autores interesados en establecer los factores que influyen al ambiente de la institución.

Según el autor Likert, se establece la calificación del CO en relación a cinco niveles: Las proposiciones son circunstancias que posibilitan a los individuos a responder de forma distinta frente ellos, para tomar en cuenta reacciones positivas. La otorgación de calificación se efectúa a cada selección con un designado valor numérico, donde se utilizarán 5 alternativas diferentes, asignando sus puntajes respectivos, como se detallan en seguida: Siempre = 5 puntos es el máximo valor; Casi siempre = 4; El valor intermedio = 3; Casi nunca = 2; Nunca = 1 punto es el mínimo valor (Aiken 1989).

Según la segunda variable el marco teórico la SL tenemos a Palacios (2020), lo refiere como el nivel de conformidad que percibe el individuo dentro el ambiente de labores; en otras palabras, a la postura que presentan con respecto a las estaciones de trabajo en que se desenvuelven. Asimismo, según Araya y Medina (2019), proponen que, en la administración de las instituciones, es muy importante la SL puesto que los individuos que presentan elevado grado de SL, ejecutan las actividades o tareas laborales de manera eficiente y, por consiguiente, con calidad superior. De acuerdo con Rosales (2017), la SL es la capacidad que demuestra lo psicológicamente positivo del individuo como consecuencia de las experiencias laborales y que influye al colaborador respecto a su trabajo en la institución. Asimismo, Palma (2004), establece que la SL es la postura del individuo hacia su trabajo per se, ésta postura se relaciona con las creencias y valores que el individuo realiza en su puesto de trabajo.

Por otro lado, Robbins S. (2004) plantea que es importante la SL en una organización por tres razones: el primero, puesto que existen pruebas que van demostrar que los colaboradores insatisfechos faltan a la labor con más periodicidad y suelen desistir en mayor medida: segundo, se ha comprobado que los colaboradores satisfechos viven más años y gozan de mejor salud; y tercero, la SL se plasma sobre la vida propia de cada colaborador. Por su parte, Álvarez

L. (2010) señala los trabajadores del sector salud son relevantes puesto que son individuos que atienden a los pacientes y son responsables de brindar los cuidados necesarios en lo colectivo e individual; tarea que se toma, por medio de la atención de la salud tanto mental como física de los pacientes, permitiéndoles mejorar su calidad de vida.

Dentro de la literatura, se presentan distintas teorías que especifican algunos factores sobre la SL. Entre ellos, podemos mencionar la Teoría de Higiene – Motivacional de Herzberg mencionado por Gamboa (2010), donde refiere que la persona presenta dos fases distintas de necesidad y que ambas no presentan relación alguna entre sí, sin embargo, inciden en el individuo mayormente en su comportamiento. La primera fase, se establece por los componentes satisfactorios; por ejemplo: la labor per se, responsabilidad, logro y reconocimiento. La siguiente fase, está conformado por los componentes carentes que son denominados los insatisfactorios, los cuales en su mayoría son ajenos a la labor, podemos mencionar: condiciones laborales, supervisión, política de la institución, y relaciones interpersonales. Por otro lado, se considera la Teoría del ajuste al trabajo mencionado por Dawis (2005), donde señala cómo el sentir de las personas frente a su labor depende en gran medida a la relación de las habilidades, así como también, a los esfuerzos en función con las necesidades de una institución; la certeza de que un trabajador se mantenga en su entorno de trabajo y alcance sus metas varias del nivel de insatisfacción y satisfacción que sienten los mismos individuos. De acuerdo a la Teoría de la discrepancia de Locke (1984) referido por Cavalcante (2004); señala que la SL es el resultado de las necesidades personales y la igualdad entre los valores, y estas pueden ser logradas por medio de la ejecución de una determinada función. Por su parte, Alfaro et al. (2012) señala que en caso un individuo no logra cumplir sus metas, de manera fácil, se desanima generando un sentimiento de insatisfacción. Por otro lado, la Teoría de Sonia Palma referido por Palma (2005) señala al ambiente laboral, como resultado de las acciones que realiza el trabajador en su labor, adaptándolo según sus valores, vivencias y experiencia; llevándolas a cabo en base a sus habilidades en el trabajo designado, en el cual el trabajador satisfecho obtendrá su recompensa.

De acuerdo a las dimensiones de SL que plantea Navarro (2008), establece dos claramente diferenciadas entre sí:

- a. Factores extrínsecos: considera a fuentes externas al trabajador, relacionadas a las condiciones o al entorno del trabajo se lleva a cabo: como, por ejemplo, el salario, las interacciones con los colegas de trabajo y con los supervisores, la seguridad laboral, el reconocimiento en el centro laboral, las horas de trabajo, entre otros.

- b. Factores Intrínsecos o motivacionales: se refiere a factores relacionados con las tareas en sí; como, por ejemplo, el reconocimiento, beneficio en el trabajo y promoción, los logros, responsabilidad, estos va influir en la satisfacción del trabajador

Para cuantificar la SL, de acuerdo a Robbins y Judge (2017), la SL es un sentimiento positivo respecto del puesto de trabajo propio, que resulta de una evaluación de las características de este. Por el cual, el estudio de SL, proponen dos métodos para medirlo: la calificación única y general donde tenemos una serie de preguntas mediante la utilización de la escala de Likert del 1 al 5, desde “muy satisfecho” hasta “muy insatisfecho; y la calificación sumada, donde se presenta una serie de preguntas sobre aspectos específicos del trabajo, dichos aspectos son calificados en una escala estandarizada, y posteriormente los resultados se suman otorgando una calificación global. Por su parte, Álvarez A. (2020) señala que el análisis de la SL en el sector salud, representa una labor fundamental y es tomada en cuenta como un instrumento de gestión que es utilizada para identificar las falencias que detectan los empleados hacia la institución- Asimismo, los factores que generan insatisfacción o satisfacción, nivel de calidad y de eficacia de los servicios médicos, guarda relación directamente con el grado de satisfacción de los empleados que laboran en la organización; y refleja que la falta de motivación de los propios empleados, es el problema primordial que se enfrenta los gestores y directores centros de salud.

Desde el punto de vista epistemológico, la satisfacción de los empleados en el centro de labores es significativa en cualquier tipo de trabajo, tanto en el bienestar óptimo de los trabajadores como en factores de calidad y productividad. La SL es de suma importancia porque nos señala la capacidad de la institución para cumplir con los requerimientos de los empleados. Pruebas evidencian que los empleados no satisfechos se ausentan al centro de labores con mayor periodicidad y usualmente abandonan el trabajo, la SL se revela en día a día del trabajador. Asimismo, según Therreau J (2018), estas condiciones de empleo del colaborador de enfermería han recibido un fuerte desperfecto con el pasar del tiempo, desarrollándose en condiciones extensas por sobre carga de labores, trabajos en horario nocturno, periódicos cambios entre áreas de especialidades diferentes, guardias extensas, turnos rotatorios, reducido tiempo para el descanso y limitados espacios adecuados en el ámbito de labores, fatiga a nivel psicológico ante situaciones de estrés, puesto que se requiere una y concentración mental y atención en el desarrollo de tareas y escasas probabilidades de línea de carrera.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

La presente tesis, aplicó un tipo básico de estudio ya que según Salgado-Lévano, C. (2018), se buscó estudiar las propiedades principales de las variables y el vínculo entre ellas. Por el cual presentó un enfoque cuantitativo porque será secuencial, ya que comenzó con preguntas, objetivos e hipótesis, los cuales se van demostrar por medio de estudio estadístico para recoger y enjuiciar datos, como también para comprender las variables y establecer las propiedades de su actual estado (Sánchez et al. 2018).

Según Hernández (2014), en cuanto al diseño de estudio, fue no experimental porque las variables presentaron ningún cambio realizado por el tesista porque observo los fenómenos tal cual se presenta en la realidad. De corte transversal porque se recolectó datos en un sólo instante, en un preciso tiempo. Su finalidad es detallar variables y estudiar su influencia y relación en un determinado momento (Alvarez,2020).

De nivel correlacional puesto que estableció cierto nivel de pronóstico y grado de relación de conexión entre las variables, sin detallar el fundamento original (Baptista, Fernández y Hernández 2014).

De esta manera, en el presente estudio se establece por medio del siguiente esquema:

Figura 1. Relación de variables de la investigación



Donde:

M= Muestra

O1= CO

O2= SL

r = Relación entre las variables de la investigación

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1. Clima organizacional

Se define al CO según Segredo (2017), como un atributo del entorno de trabajo, captado indirecta o directamente por los individuos pertenecientes a las organizaciones. También tenemos a Bustamante (2016), que define que son grupos de cualidades del trabajo diario que va incidir de manera directa o indirecta en los individuos, por el cual son interacciones entre empleados y la institución que trabajan a través de factores intervinientes que enmarcan la realidad organizacional.

Variable 2. Satisfacción laboral

Según Zubiri (2013), señala a la SL similar a un nivel sensorial positivo o agradable; consecuencia de una impresión propia de las vivencias en el trabajo del individuo. Donde abarca no solamente a una conducta en peculiar, sino más bien, a una conducta en general provocada de varias conductas puntuales que un empleado presenta frente a su labor y los elementos con él vinculados. En cuanto a Palma (2005), la SL lo considera como una actitud de los individuos en el ambiente laboral, la cual les va posibilitar desempeñarse como individuo considerando si el trabajo que lleva a cabo cada empleado es bueno o malo de acuerdo al criterio del colaborador.

3.3. Población muestra y muestreo

En esta tesis, Tamayo (2012) define a la población como la suma de integrantes en el fenómeno a analizar, con atributos parecidos y que posibilitan recoger datos para el estudio. De manera que estuvo compuesta por 100 profesionales asistenciales que se encuentren laborando en las diferentes áreas de hospitalización del hospital público de Lima, durante el año 2022.

Criterios de inclusión:

- ✓ Personal del sector salud que realicen trabajos asistenciales
- ✓ Personal del sector salud que cuenten con 4 meses o más trabajando en el centro de salud.
- ✓ Personal del sector salud nombrado y contrato CASS.
- ✓ Personal del sector salud que aceptaron participar voluntariamente de la encuesta.

Criterios de exclusión:

- ✓ Personal del sector salud que estén de vacaciones
- ✓ Personal del sector salud con permiso por licencia de maternidad o enfermedad.

Según la muestra se va considero a 80 profesionales del sector salud en sus diversos servicios del hospital público Lima que estuvieron de acuerdo en colaborar con la investigación. Por el cual ha sido calculada por fórmula para calculo muestral en poblaciones conocidas, considerando un margen de error 5% y 95% de confianza.

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

N: población 100

Z: factor de confianza (95%), Z= 1.96

d: error de estimación (5%), $d= 0.05$

p: proporción de profesionales que presentan el problema (no se conoce), $p= 0.5$

q: $1-p$, $q=0.5$

Reemplazando datos:

$$n = \frac{100 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (99) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 79.50$$

$$n = 80$$



El tipo de muestreo aplicado será no probabilística accidental porque según Hernández et al (2019), puesto que emplea investigaciones con enfoque cuantitativo de manera que el investigador discierne acorde a su propio criterio de interés a través de un acceso cercano o sencillo. Cabe mencionar que el personal asistencial a encuestar es asequible y participativo, además cuentan con un horario flexible donde puedan responder sin ningún tipo de inconvenientes a las preguntas propuestas.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

En cuanto a la recopilación de datos, la herramienta usada fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario porque nos va permitir alcanzar a una mayor población de estudio con la finalidad de obtener información de los sujetos de estudio, proporcionados por ellos mismos, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencia.

Los instrumentos son herramientas empleados por los investigadores para recoger datos y posteriormente ingresarlos en una base de datos. Adicionalmente, son mecanismos que posibilitan obtener evidencias; de manera que el instrumento será provechoso cuando proporcione información en términos de unidades de medida (Juares et al., 2018).

Los instrumentos que se utilizaron fueron: para la primera variable CO, se utilizó un cuestionario estructurado validado por Quispe (2015) y adaptado por la licenciada en enfermería Mamani flores luz Eliana, elaborado para el colaborador profesional de salud del instituto público de Lima en el año 2019. Dicho cuestionario considero la escala Rensis Likert, donde tomará en cuenta 5 dimensiones: estructura (5 ítems), autonomía (4 ítems), relaciones interpersonales (7 ítems), recompensa (5 ítems), Identidad (5 ítems) y las alternativas de los ítems de la variable tendrán la siguiente valoración: Nunca (1), A veces (2), Regularmente (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

En cuanto a la segunda variable, que es la SL, se utilizó un cuestionario estructurado validado por Quispe (2015) y adaptado por la licenciada en enfermería Mamani flores luz Eliana, elaborado para el staff profesional de salud del instituto público de lima en el año 2019. Dicho cuestionario considero la escala Rensis Likert, donde se tomará en cuenta 2 dimensiones: factores intrínsecos (8 ítems) y factores extrínsecos (8 ítems). y las elecciones de los ítems de la variable tendrán la siguiente valoración: Nunca (1), A veces (2), Regularmente (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

En cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento de CO será por Quispe (2015) que últimamente ha sido utilizado y adaptado por Luz Eliana Mamani flores (2019), (anexo 2). la validez fue utilizada por Mamani (2019) quien declaro que fue un instrumento validado. Por el cual la confiabilidad se dio utilizando una prueba piloto, obteniendo un alfa Cronbach de 0.796.

Con relación a la validez y confiabilidad del instrumento de SL será por Quispe (2015) que últimamente ha sido utilizado y adaptado por Luz Eliana Mamani flores (2019), (anexo 2). la validez fue utilizada por Mamani (2019) quien declara que fue un instrumento validado. Por el cual la confiabilidad se dio empleando una prueba piloto, obteniendo un alfa Cronbach de 0.721.

Para fines del presente estudio que se utilizara para CO y SL del profesional de salud, el autor realizara la validez mediante el criterio de cinco expertos con experiencia, donde se detallan a continuación:

Tabla 1. Validación del cuestionario de clima organizacional por expertos

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Bernuy Pimentel Jhimmy. Jesús	Doctor	Sí	Aplicable
Monserrate Hernández Carmen	Doctora	Sí	Aplicable
Espinoza Teresa J. Pinto	magister	Si	Aplicable
Salas Ordoño Albina	Doctora	Sí	Aplicable

Detalle: Anexo 4. Formatos de validación de instrumento.

Tabla 2. Validación del cuestionario de satisfacción laboral por expertos

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Bernuy Pimentel Jhimmy. Jesús	Doctor	Sí	Aplicable
Monserrate Hernández Carmen	Doctora	Sí	Aplicable
Espinoza Teresa J. Pinto	magister	Si	Aplicable
Salas Ordoño Albina	Doctora	Sí	Aplicable

Detalle: Anexo 4. Formatos de validación de instrumento.

Para determinar dicha confiabilidad de ambos instrumentos tanto para CO y SL se empleó la fórmula de Alpha de Cronbach para poder identificar el coeficiente. Según Mateo (2012), refiere cuyo valor mínimo va ser 0.80 y el valor

máximo aceptable es de 1.0. Por el cual se realizó la confiabilidad el instrumento a partir de una prueba piloto aplicada a 30 trabajadores de salud que no formaban parte de la muestra. Por lo tanto, se midieron las dos variables teniendo como resultados:

Para la primera variable de CO se tuvo una confiabilidad de un valor de 0.929, por el cual significa que tiene altos niveles de fiabilidad de dicho instrumento.

Para la segunda variable de SL se tuvo una confiabilidad de un valor de 0.912, por el cual significa que tiene altos niveles de fiabilidad de dicho instrumento.

Llegando a la conclusión que dichos instrumentos son altamente confiables para esta investigación de tesis.

3.5. Procedimientos

Para el recojo de la información, se requirió la autorización de los diversos servicios del hospital y estuvieron de acuerdo en participar en el estudio. Por el cual se informó a cada personal de salud sobre el estudio que se está realizando, solicitando su participación en el llenado del instrumento por el cual se le garantizo el anonimato. Este instrumento se dio mediante preguntas con respecto a las variables de estudio, las mismas que serán elaboradas de forma digital en la plataforma de Google y enviadas ya sea por WhatsApp o email a cada profesional de la salud para su llenado respectivo en una sola oportunidad. Según Bernal (2010) dicho instrumento considera preguntas realizadas con el propósito de obtener datos significantes para de esta manera alcanzar metas establecidas en el estudio. Resultado de un procedimiento formal para recopilar la información necesaria para el análisis del objetivo propuesto y el problema identificado.

3.6. Método de análisis de datos

Para el proceso y estudio de cifras, descriptivo e inferencial se empleó el programa SPSS versión 28 y Excel, de forma estratégica y ordenada, lo cual posibilitará elaborar tablas de porcentaje y frecuencias tanto de las variables como de las dimensiones. Como prueba estadística para establecer la normalidad de los datos obtenidos, se usará la prueba Kolmogórov-Smirnov ($n > 50$) con la finalidad de comprobar si efectivamente las variables vienen de una población que presenta una distribución normal o no. Posteriormente, se determinará si se usará el estadístico Rho de Spearman para prueba no paramétricas; o en su defecto, el estadístico de Pearson para pruebas paramétrica.

Se tiene la tabla de baremos para clima organizacional:

DIMENSION/ CATEGORIA	FAVORABLE. (3)	MEDIANAMENTE FAVORABLE. (2)	DESFAVORABLE. (1)
Estructura (5 ítems)	20 – 26	12 – 19	5 – 11
Autonomía (4 ítems)	15 – 20	10 – 14	4 – 9
Relaciones interpersonales (7 ítems)	26 – 35	17 – 25	7 – 16
Recompensa (5 ítems)	20 – 26	12 – 19	5 – 11
Identidad (5 ítems)	20 – 26	12 – 19	5 – 11
Evaluación global	96 – 130	61 – 95	26 – 60

Se extrajo esta tabla de baremos del autor Mamani flores Eliana (2019).

se tiene la tabla de baremos para satisfacción laboral:

DIMENSION/CATEGORIA	ALTA. (3)	MEDIA. (2)	BAJA. (1)
Satisfacción extrínsecas (8 ítems)	30 – 40	19 – 29	8 – 18
Satisfacción intrínsecas (8 ítems)	30 – 40	19 – 29	8 – 18
Evaluación global	59 – 80	38 – 58	16 – 37

Se extrajo esta tabla de baremos del autor Mamani flores Eliana (2019).

3.7. Aspectos éticos

En la información plasmada en el presente estudio, se respetará tanto la producción intelectual como también la identidad de los autores referidos para la elaboración del presente trabajo. se va dar mediante el consentimiento informado (anexo 6). En el cual se va garantizar que la persona a expresado voluntariamente su intención de participar en la investigación. Como referencia de orientación ética tenemos a Fathalla (2008). quien refiere que los principios éticos son muy importantes y por ello se tomó como criterio para este trabajo de investigación. Asimismo, para brindar un marco formal y profesional se utilizó el método científico y empleó sistemas informáticos y estadísticos sólidos para la recolección, registro, análisis, contraste de hipótesis y conclusiones, garantizando resultados que aporten de manera positiva a la nación, organización y al individuo. Por otro lado, se respetó el principio de no maleficencia, puesto que no originó daño a los que intervinieron; incluso se utilizaron herramientas tecnológicas virtuales para mantener las medidas de seguridad y el principio del respeto de la autonomía informando a los participantes las metas del estudio para que expresen de manera voluntaria y anónima su parecer con respecto al CO de su centro de trabajo y su grado de SL. Con respecto al parafraseo se cumplió con expresar en otras palabras el

pensar de cada autor y se consideraron las normas APA para los casos de las citas textuales, tipo de letra, tamaño, espaciado, sangría, títulos y demás aspectos en cuanto a la forma de la presente tesis.

IV. RESULTADOS

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

De una muestra de 80 profesionales de salud:(ver anexo 7)

- Según la edad, resultó que un 37.5% presentaban una edad entre 36 – 45 años mientras un 26,3% presentaban una edad entre 25 – 35 años, el 18.8% correspondía a una edad 46 – 55 años y por último 17.5% correspondió a una edad de 56 a más años.
- Según el sexo se observó, que un 92.5% resultó que eran mujeres y un 7.5% eran varones.
- Según la modalidad de trabajo, un 62.5% era personal de salud nombrado, mientras que un 37.5% era personal de salud contratado.
- Según los datos académicos se presentó que un 55% era staff de enfermería, mientras un 32.5% eran técnicos de enfermería y un 12.5% eran médicos.
- Según el tiempo de servicio se observó, que 40% oscilaba entre 6 a 10 años de servicio, mientras 33.8% oscilaba de 16 años a más, 18.8% oscilaba entre 11 a 15 años de servicio y por último solo un 7.5 % tenían solo 1 a 5 años trabajando en el sector público.

Tabla 3. Clima organizacional y Satisfacción laboral de acuerdo al staff de un centro de salud público de Lima

		Nivel SL					
		Baja		Media		Alta	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nivel de CO	Desfavorable	9	75.0%	3	25.0%	0	0.0%
	Medianamente favorable	6	11.3%	45	84.9%	2	3.8%
	Favorable	0	0.0%	4	26.7%	11	73.3%

Interpretación:

Se muestra que existe una correlación directa y gradual entre ambas variables; es decir, que en cuanto mejora la percepción del CO, incrementa el nivel de SL. De manera que frente a un CO desfavorable existe una baja SL (75%). Asimismo, ante un CO medianamente favorable se percibe un grado medio de SL (84.9%). Finalmente, con un CO favorable se presenta un alta grado de SL (73.3%).

Tabla 4. Clima organizacional sus dimensiones, según opinión del staff de un centro de salud público de Lima

CO/ Dimensiones	Desfavorable		Medianamente favorable		Favorable	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
V1: CO	12	15.0%	53	66.3%	15	18.8%
D1: Estructura	10	12.5%	54	67.5%	16	20.0%
D2: Autonomía	5	6.3%	35	43.8%	40	50.0%
D3: Relaciones Interpersonales	21	26.3%	39	48.8%	20	25.0%
D4: Recompensa	59	73.8%	19	23.8%	2	2.5%
D5: Identidad	11	13.8%	44	55.0%	25	31.3%

Interpretación:

Se observa del total de profesionales de salud tanto médicos, enfermeras y técnicos de enfermería, que un 66.3% se percibió un CO medianamente favorable en un hospital público de Lima. Dentro de las dimensiones del CO, se observa en la dimensión autonomía que un 50.0% se percibe un CO favorable. mientras que las dimensiones tanto estructura, relaciones interpersonales e identidad, oscila entre 67.5 % y 48.8 % por el cual se percibe un CO medianamente favorable. Sin embargo, este comportamiento es diferente en la dimensión de recompensa que es percibido como desfavorable en un 73.8%.

Tabla 5. Satisfacción laboral y sus dimensiones, según opinión del staff de un centro de salud público de Lima.

SL / Dimensiones	Baja		Media		Alta	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
V2: SL	15	18.8%	52	65.0%	13	16.3%
D1: Satisfacción Extrínseca	23	28.7%	46	57.5%	11	13.8%
D2: Satisfacción Intrínseca	13	16.3%	49	61.3%	18	22.5%

Interpretación:

Según la tabla los niveles de SL que presenta el personal de salud tanto médicos, enfermeras y técnicos de enfermería de un hospital público de lima, califican su SL como media a nivel general y a nivel de SL tanto extrínseca e intrínsecas donde oscila entre 65.0 y 57.5 %.

RESULTADOS CORRELACIONALES:

Tabla 6. Estructura organizacional percibido y la satisfacción laboral del staff de un centro de salud público de Lima.

		Nivel SL Total				
			Baja	Media	Alta	Total
Nivel Estructura organizacional	Desfavorable	Recuento	5	5	0	10
		% del total	6.3%	6.3%	0.0%	12.5%
	Medianamente favorable	Recuento	10	39	5	54
		% del total	12.5%	48.8%	6.3%	67.5%
	Favorable	Recuento	0	8	8	16
		% del total	0.0%	10.0%	10.0%	20.0%
Total	Recuento	15	52	13	80	
	% del total	18.8%	65.0%	16.3%	100.0%	

Interpretación:

El 48.8% del personal de salud tanto médicos, enfermeras y técnicos de enfermería. califica un CO en la dimensión de estructura como nivel medianamente favorable y a la vez presenta una SL media.

Tabla 7. Autonomía percibida y la satisfacción laboral del staff de un centro de salud público de Lima

		Nivel SL Total				
		Baja	Media	Alta	Total	
Nivel Autonomía	Desfavorable	Recuento	4	1	0	5
		% del total	5.0%	1.3%	0.0%	6.3%
	Medianamente favorable	Recuento	11	24	0	35
		% del total	13.8%	30.0%	0.0%	43.8%
	Favorable	Recuento	0	27	13	40
		% del total	0.0%	33.8%	16.3%	50.0%
Total		Recuento	15	52	13	80
		% del total	18.8%	65.0%	16.3%	100.0%

Interpretación:

El 33.8% del personal de salud tanto médicos, enfermeras y técnicos de enfermería. califica un CO en la dimensión de autonomía como nivel favorable y a la vez presenta una SL media.

Tabla 8. Relaciones interpersonales percibida y la satisfacción laboral del staff de un centro de salud público de Lima.

		Nivel SL Total				
		Baja	Media	Alta	Total	
Nivel Relaciones Interpersonales	Desfavorable	Recuento	11	10	0	21
		% del total	13.8%	12.5%	0.0%	26.3%
	Medianamente favorable	Recuento	4	29	6	39
		% del total	5.0%	36.3%	7.5%	48.8%
	Favorable	Recuento	0	13	7	20
		% del total	0.0%	16.3%	8.8%	25.0%
Total	Recuento	15	52	13	80	
	% del total	18.8%	65.0%	16.3%	100.0%	

Interpretación:

El 36.3% del personal de salud tanto médicos, enfermeras y técnicos de enfermería. califica un CO en la dimensión de relaciones interpersonales como nivel medianamente favorable y a la vez presenta una SL media. pero también se observa un 13.8 % tuvieron un nivel de relación interpersonal desfavorable y una SL baja.

Tabla 9. Recompensa percibida y la satisfacción laboral del staff de un centro de salud público de Lima.

		Nivel SL Total				
			Baja	Media	Alta	Total
Nivel Recompensa CO	Desfavorable	Recuento	14	43	2	59
		% del total	17.5%	53.8%	2.5%	73.8%
	Medianamente favorable	Recuento	1	8	10	19
		% del total	1.3%	10.0%	12.5%	23.8%
	Favorable	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0.0%	1.3%	1.3%	2.5%
Total		Recuento	15	52	13	80
		% del total	18.8%	65.0%	16.3%	100.0%

Interpretación:

El 53.8% del personal de salud tanto médicos, enfermeras y técnicos de enfermería. califica un CO en la dimensión de recompensa como nivel desfavorable y a la vez presenta una SL media.

Tabla 10. Identidad y la satisfacción laboral del staff de un centro de salud público de Lima.

		Nivel SL Total				
			Baja	Media	Alta	Total
Nivel Identidad CO	Desfavorable	Recuento	8	3	0	11
		% del total	10.0%	3.8%	0.0%	13.8%
	Medianamente favorable	Recuento	5	38	1	44
		% del total	6.3%	47.5%	1.3%	55.0%
	Favorable	Recuento	2	11	12	25
		% del total	2.5%	13.8%	15.0%	31.3%
Total		Recuento	15	52	13	80
		% del total	18.8%	65.0%	16.3%	100.0%

Interpretación:

El 47.5.8% del personal de salud tanto médicos, enfermeras y técnicos de enfermería. califica un CO en la dimensión de identidad como nivel medianamente favorable y a la vez presenta una SL media.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL:

En cuanto a la verificación de la hipótesis, se vio conveniente utilizar el método de Kolmogórov-Smirnov (K-S) para establecer si las cifras de las variables poseían distribución normal puesto que la muestra es mayor a 50.

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si $p < 0,05$, las cifras no poseen distribución normal

Si $p > 0,05$, las cifras poseen distribución normal

Tabla 11. Prueba de normalidad de la hipótesis general

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadísticogl		Sig.	Estadísticogl		Sig.
Suma Total CO	.073	80	.200*	.981	80	.275
Suma Total SL	.064	80	.200*	.989	80	.738

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Las cifras de la variable CO poseen distribución normal ($p > 0,05$); asimismo, los datos de la variable SL poseen distribución normal ($p > 0,05$).

Se decide, aplicar la estadística paramétrica (Pearson)

Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre clima organizacional percibido y satisfacción laboral.

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional percibido y satisfacción laboral.

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si $p < 0,05$, existe relación significativa

Si $p > 0,05$, no existe relación significativa

Para establecer la fuerza de correlación, se tomará en cuenta lo recomendado por la literatura:

RANGO DE VALORES	INTERPRETACION
Si $0.00 \leq r \pm 0.20$	existe correlación no significativa
Si $\pm 0.20 \leq r < \pm 0.40$	existe una correlación baja
Si $\pm 0.40 \leq r < \pm 0.70$	existe una correlación significativa
Si $\pm 0.70 \leq r < \pm 1.00$	existe un alto grado de correlación
Si $r = 1$	existe una correlación perfecta positiva
Si $r = -1$	existe una correlación perfecta negativa

Fuente: Parisca (2009)

Tabla 12. Prueba de hipótesis general según Pearson entre clima organizacional y satisfacción laboral

Correlaciones

		Suma Total CO	Suma Total SL
Suma Total CO	Correlación de Pearson	1	.846**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	80	80
Suma Total SL	Correlación de Pearson	.846**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	80	80

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

Interpretación:

Existe relación significativa entre CO y SL ($p < 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva y alto grado ($r = 0,846$), de modo que se demuestra que a mejor CO habrá más SL.

PRUEBA DE NORMALIDAD DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

En cuanto a la verificación de la hipótesis, se vio conveniente utilizar el método de Kolmogórov-Smirnov (K-S) para establecer si las cifras de las variables poseían distribución normal puesto que la muestra es mayor a 50.

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si $p < 0,05$, las cifras no poseen distribución normal

Si $p > 0,05$, las cifras poseen distribución normal

Tabla 13. Prueba de normalidad para las hipótesis específicas

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1_Estructura	.110	80	.019	.979	80	.203
D2_Autonomía	.113	80	.014	.963	80	.020
D3_Relaciones Interpersonales	.093	80	.085	.969	80	.046
D4_Recompensa	.191	80	<.001	.912	80	<.001
D5_Identidad	.113	80	.014	.950	80	.004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: las dimensiones de autonomía, recompensa, identidad y estructura ($p < 0.05$) no presentan distribución normal por ello se aplica el estadístico de Spearman; en cambio, la dimensión relaciones personales ($p > 0.05$) presenta distribución normal, en consecuencia, se utiliza el estadístico de Pearson.

PRUEBA DE SPEARMAN PARA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1,2,4 Y 5

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre estructura organizacional percibido y satisfacción laboral.

Hi: Existe relación significativa entre estructura organizacional percibido y satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre autonomía percibida y satisfacción laboral.

Hi: Existe relación significativa entre autonomía percibida y satisfacción laboral.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación significativa entre recompensa percibida y satisfacción laboral.

Hi: Existe relación significativa entre recompensa percibida y satisfacción laboral.

Hipótesis específica 5:

Ho: No existe relación significativa entre identidad y satisfacción laboral.

Hi: Existe relación significativa entre identidad y satisfacción laboral.

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si $p < 0,05$, existe relación significativa

Si $p > 0,05$, no existe relación significativa

Para establecer la fuerza de correlación, se tomará en cuenta lo recomendado por la literatura:

Fuerza de correlación de Rho de Spearman según resultado de la prueba

NIVELES	INTERPRETACIÓN
De 0.80 a 1.00	Muy alta correlacion
De 0.60 a 0.79	Alta correlacion
De 0.40 a 0.59	Moderada correlacion
De 0.20 a 0.39	Baja correlacion
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlacion

Fuente: Hernandez, Fernandez y Batista (2014) p.305

Tabla 14.- Prueba estadístico de Spearman para las hipótesis específicas 1,2,4 y 5

Correlaciones			
			Suma Total SL
Rho de Spearman	D1_Estructura	Coefficiente de correlación	.737**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80
	D2_Autonomía	Coefficiente de correlación	.688**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80
	D4_Recompensa	Coefficiente de correlación	.692**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80
	D5_Identidad	Coefficiente de correlación	.647**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

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

Interpretación HE1: Existe relación significativa entre estructura organizacional y SL ($p < 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva y alta correlación ($Rho = 0,737$), de modo que se puede afirmar que a mejor estructura organizacional habrá mayor SL.

Interpretación HE2: Existe relación significativa entre autonomía y SL ($p < 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva y alta correlación ($Rho = 0,688$), de modo que se puede afirmar que a mejor autonomía habrá mayor SL.

Interpretación HE4: Existe relación significativa entre recompensa y SL ($p < 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva y alta correlación ($Rho = 0,692$), de modo que se puede afirmar que a mejor recompensa habrá mayor SL.

Interpretación HE5: Existe relación significativa entre identidad y SL ($p < 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva y alta correlación ($Rho = 0,647$), de modo que se puede afirmar que a mejor identidad habrá mayor SL.

PRUEBA DE PEARSON PARA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral.

Hi: Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si $p < 0,05$, existe relación significativa

Si $p > 0,05$, no existe relación significativa

Tabla 15. Prueba estadística de Pearson para la hipótesis específica 3

		Suma Total SL
Dimensión 3: relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	.739**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	80

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

Interpretación HE3: Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y SL ($p < 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva y alta correlación ($r = 0,739$), de modo que se puede afirmar que a mejores relaciones interpersonales habrá mayor SL.

V. DISCUSIÓN

En el estudio de tesis presente, con los resultados hallados se prueba que la percepción sobre el CO es primordial para determinar el nivel de SL. Puesto que conforme aumenta la percepción positiva del clima mejora la satisfacción, de manera que existe una relación directa y gradual entre ambas variables. Cabe mencionar, que en la entidad sanitaria donde se realizó la encuesta, el CO se presentó como medianamente favorable con un grado medio de SL y presenta una fuerza de correlación positiva ($p < 0.05$) y alto grado, de acuerdo al estadístico de Pearson ($R = 0,846$).

Estos hallazgos son similares a cuatro estudios realizados en Perú. Uno de ellos, realizado por Mamani (2019) con staff de salud de un hospital público de Lima, donde se encontró un 63.6% percibe al CO como medianamente favorable con un grado medio de SL y se presentó una relación importante positiva ($p < 0.05$) y muy buena correlación ($\rho = 0.882$) entre ambas variables. Otro estudio realizado por Chávez (2019) en el Hospital EsSalud de Lima 2018, indica que un 45.6% percibe al CO como bueno con un grado alto de SL y una relación positiva entre ambas variables, con un nivel de correlación moderada (Tau-b de Kendall= 0.695). A su vez, Carrasco (2020) en su tesis realizada al personal de salud en un hospital de Moyobamba, muestra una relación positiva ($p < 0.05$) y correlación fuerte ($Rho = 0.627$). Otro estudio, elaborado por Anrango (2022) en profesional de neonatología de un hospital público de Piura, se mostró que existe una relación importante positiva ($p < 0.05$) pero baja correlación ($\rho = 0.396$) entre las variables de estudio. Dichos estudios comprueban lo afirmado al inicio del capítulo de discusión de resultados. A nivel internacional, podemos mencionar a dos trabajos de investigación que presentan similares hallazgos; Pico (2020) en su tesis elaborado en una Institución de Salud en Guayaquil- Ecuador indica que alrededor de un 79.3% del personal de salud considera al CO como muy favorable y un 84.9% a la SL como muy aceptable, por ende, la correlación fue significativa. Por su parte, Araya (2020)

realiza su estudio en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile, donde muestra que la relación entre ambas variables es positiva ($p < 0.05$) y significativa ($Rho = 0.636$). Por otra parte, los resultados hallados difieren del estudio realizado por Cossi (2021) en un hospital de Cuzco, donde se presenta que no existe relación ($p > 0.05$) entre CO y SL. A nivel internacional, podemos mencionar un estudio elaborado por Ramírez (2020) realizado en un centro de salud en México en donde se muestra un CO bajo junto a una insatisfacción laboral alta.

Precisamente, considerando que el CO es la percepción que tiene el personal sobre el marco laboral del que forma parte (Neves y Dos Santos, 2021); de manera que permite que al cumplirse los diversos factores que la incluye, se pueda asegurar autonomía en la toma de decisiones, cohesión de grupo, confianza hacia sus superiores, manejo a la presión relacionada a su funcionamiento, apoyo de sus compañeros y superiores, reconocimiento que recibe en su institución, la equidad en torno a la aplicación de normas y la actitud ante la innovación. A su vez, la SL depende de la sensación que un individuo percibe al alcanzar el equilibrio entre un requerimiento o grupo de requerimientos y la meta o finalidad que la disminuyen; en otras palabras, la actitud que toma la persona cuando realiza su labor (Carrasco, 2020). De manera que permita la satisfacción con el ambiente de trabajo, alcance de retos, oportunidades de desarrollo, las relaciones con sus superiores y subordinados, entre otros. Es importante tomar conciencia de la importancia de cada una de las variables y su relación, puesto que permite realizar un diagnóstico sobre la situación laboral y percepción de los trabajadores. De esta manera, posibilita conocer los diferentes aspectos en donde se puede corregir para mejorar el bienestar del recurso humano, logrando un entorno adecuado para que pueda realizar sus labores junto a un nivel apropiado de SL que conllevan a llevar a cabo sus funciones de forma más productiva y eficiente.

En conclusión, la mayoría de resultados coinciden en demostrar que existe relación entre el CO y el nivel de SL ya sea de manera positiva o negativa. Dentro del CO se consideran aspectos como estructura, autonomía, relaciones personales, recompensa, identidad, entre otros; que en suma permiten percibir un determinado

nivel de SL. En cuanto la investigación de Cossi en un hospital de Cuzco, no se presentó dicha relación debido a que el grupo ocupacional de médicos incluidos en el estudio no considera o no espera de la primera variable para sentirse a gusto en contraste con los demás profesionales de salud. En el caso de un centro de salud mexicano, como consecuencia de la pandemia se tuvo que dar de licencia a una gran parte del personal por presentar ciertas comorbilidades (obedecida, tercera edad, diabetes, etc.) dando paso a contratos que no aseguraban estabilidad laboral. A su vez, trajo como consecuencia que los profesionales ingresantes no perciban un ambiente con equidad y autonomía frente a sus pares más antiguos, quienes sentían que deberían tener más privilegios y consideraciones. Todo ello sumado a un factor de antigüedad laboral de más de 11 años y un entorno con autonomía inapropiado, son los principales factores de riesgo para desarrollar falta de SL.

Con respecto a la hipótesis específica 1: se demuestra que existe relación significativa entre estructura percibida y SL, esta fuerza de correlación es positiva ($p < 0.05$) y presenta alto grado ($\rho = 0,737$). Se encontraron dos trabajos de investigación con resultados similares. Mamani (2019) en su estudio realizado con personal de salud de un hospital público de Lima, donde se encontró que las variables estudiadas presentan también relación positiva ($p < 0.05$) y significativa buena ($\rho = 0,605$). Cabe recalcar que un 60.6% indica que la estructura es percibida medianamente favorable junto a un nivel medio de SL. Asimismo, Felipe et ál. (2018) en su estudio en un servicio de emergencia de un hospital de Trujillo, señala que existe relación significativa y el grado de correlación es muy alta ($R = 0,972$); lo cual significa que existe una correspondencia relevante entre ambas variables. Cabe señalar que no se encontraron resultados diferentes a nivel nacional, ni tampoco no se hallaron estudios similares ni diferentes a nivel internacional.

Considerando que la estructura se generaliza en las políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimiento, metas, estándares de trabajo que guían el comportamiento de los colaboradores, éstos son comunicados a los colaboradores para que sean incorporados a sus funciones y responsabilidades (Aguado, 2018). En consecuencia, podemos mencionar que, a raíz de la pandemia, los centros de salud

se han visto obligados a endurecer muchas de las medidas y exigencias para poder paliar con esta situación; los resultados demuestran que el personal de salud ha tomado plenamente conciencia de ello y ha sabido interiorizar todas estas directrices de manera que puedan coadyuvar a salir de esta terrible coyuntura a nivel mundial. Si bien es cierto que el gobierno ha intentado realizar ciertas mejoras aumentando el número de camas UCI, contratando más personal bajo el régimen CAS COVID e incentivando la vacunación de la población; no es suficiente para poder brindar un servicio rápido, eficiente, y de calidad; puesto que se ha visto reflejado, una vez más, la precaria situación en que se encuentra el sector salud en cuanto a su infraestructura, equipos, mobiliario, capacitación y remuneración de su personal, entre otros; en cada uno de los niveles de atención, alrededor de todo el país, que viene de muchos años atrás y que se ha recrudecido como consecuencia de la pandemia. Esperemos que el gobierno esté a la altura de las exigencias de la población y no solo responda a intereses propios, de manera que pueda cumplir con un derecho básico y universal como la salud de todas las personas

En conclusión, podemos comprobar que existe relación significativa entre estructura percibida y SL, junto a un alto grado de correlación. Independientemente si la organización presenta una estructura adecuada o no, como en el último estudio mencionado, en donde al analizar las respuestas brindadas por los colaboradores del hospital trujillano al instrumento, se halló que a pesar que la estructura organizacional del hospital no es la más adecuada para la realización de sus actividades, el colaborador tuvo que adaptarse y acostumbrarse a las condiciones laborales en las cuales se desempeña.

Con respecto a la hipótesis específica 2: se demuestra que existe relación significativa entre autonomía percibida y SL, esta fuerza de correlación es positiva y presenta alto grado se empleó el estadístico de Spearman ($\rho=0,688$). Este resultado es similar a dos investigaciones previas a nivel nacional. Mamani (2019) en su tesis realizado en un centro de salud público de Lima, las variables mencionadas presentaron también relación significativa buena ($\rho=0,734$). En esa misma línea, Felipe et ál. (2018) en su trabajo de investigación en un servicio de emergencia de un

hospital de Trujillo, existe una relación positiva ($r=0.774$). En cuanto a trabajos a nivel internacional, Ramírez en su investigación en un centro de salud en México, indica que existe relación positiva ($p<0.05$) y correlación baja ($p=0.390$). En contraste, Ccosi (2021) en su trabajo de investigación realizado en un hospital del Cuzco, señala que no existe relación entre la autonomía percibida y SL ($p>0.05$). Cabe señalar que, a nivel internacional, no se encontraron estudios con resultados diferentes a los hallados.

Precisamente, la autonomía incluye aspectos como: la responsabilidad, la independencia de los trabajadores y la rigidez de las normas de la organización; esta dimensión hace referencia a la oportunidad del colaborador de seguir su propio patrón (Cerón, 2019). Podemos mencionar que la autonomía del personal de salud es una característica que quedará de manera permanente debido a que la aparición de nuevas enfermedades continuará y en principio, no se tendrá conocimiento de un tratamiento eficaz para su tratamiento; como es el caso de la viruela del mono, que por el momento no se tiene cura conocida y que está afectando a nivel nacional e internacional.

En conclusión, se puede afirmar que en varios centros de salud la autonomía de su personal en la toma de decisiones es percibido como buena y que tiene relación significativa con el nivel de SL. Esto se reflejó más aún frente a la coyuntura de la pandemia del COVID-19, en donde las directivas cambiantes y poco claras del gobierno de turno ante el desconocimiento de la enfermedad, conllevó a que el staff de salud se viera en la obligación de tomar iniciativas propias con los limitados recursos que contaban en aras de salvar la vida de sus pacientes. Por su parte, Ramírez menciona que la falta de un CO sin autonomía adecuada presenta un riesgo 134 veces mayor a desarrollar un nivel de insatisfacción. En cuanto al estudio de Ccosi (2021) en un hospital de Cuzco, no se presenta relación entre las variables debido a que los médicos perciben que no desenvuelven su autonomía en los diversos procesos dentro de cada área en el cual laboran.

Con respecto a la hipótesis específica 3: se demuestra que existe relación significativa entre relaciones interpersonales percibida y SL, esta fuerza de correlación

es positiva y presenta alto grado se empleó el estadístico de Pearson ($r=0,739$). Este resultado es similar a dos estudios a nivel nacional. Mamani (2019) en su estudio llevado a cabo en un hospital público de Lima, menciona que las variables estudiadas presentan también relación significativa buena, de acuerdo al estadístico de Spearman ($\rho=0,760$). Asimismo, Felipe et ál. (2018) en su estudio en un servicio de emergencia de un hospital de Trujillo, señala que existe relación entre ambas variables y su correlación es moderada ($P=0.476$). Por otra parte, no se encontraron estudios diferentes a nivel nacional; ni tampoco investigaciones similares o diferentes a nivel internacional.

Las relaciones interpersonales hacen referencia a los vínculos entre los miembros de equipos, ya sea de tipo amistoso y/o de cooperación. Cuando un equipo de trabajo es unido y motivado, esto sirve como base para el bienestar y desarrollo de sus participantes (Luthans, 2018). Podemos mencionar que esta variable es uno de los factores de mayor peso para lograr un buen nivel de SL puesto que el colaborador valora significativamente el hecho de trabajar con colegas en donde su interacción es positiva y amical, en donde percibe que más que un centro de trabajo se encuentra en un segundo hogar. En este tipo de ambiente las personas se tienen cómodas para realizar sus diferentes funciones puesto que existe un apoyo mutuo sin ningún interés de recibir algo a cambio, la interacción con sus pares e incluso superiores es cordial y perciben que su trabajo es importante y reconocido como tal. Para poder llegar a ese escenario, es necesario que se crea un entorno en donde se practiquen valores como honestidad, respeto mutuo, buena comunicación, confianza junto a políticas que en vez de castigar prioricen que las personas tomen conciencia de los errores que puedan estar cometiendo y lleven a cabo medidas para no volver a cometerlas y a su vez, incentivarlas a plantear posibles alternativas a los problemas que se presentan.

En conclusión, podemos afirmar que existe relación significativa y correlación moderada-buena entre relaciones interpersonales percibida y SL. Como en todo centro de labores, puede presentarse cierto nivel de confrontación entre los colaboradores por diferentes razones, dicho aspecto tuvo que ser dejado de lado para poder encarar

eficazmente todas las problemáticas que trajo consigo la pandemia del COVID-19 y trabajar todos unidos contra un enemigo en común.

Con respecto a la hipótesis específica 4: se demuestra que existe relación significativa entre recompensa percibida y SL, esta fuerza de correlación es positiva y presenta alto grado se empleó el estadístico de Spearman ($\rho=0,692$). Este resultado es similar a los hallazgos encontrados en dos estudios a nivel nacional. Mamani (2019) en su estudio dentro un hospital de público de Lima, señala que las variables estudiadas presentan relación significativa buena ($\rho=0,765$). Por su parte, Felipe et ál. (2018) en su estudio en un servicio de emergencia de un hospital de Trujillo, señala que existe una relación positiva ($p<0.05$) y muy buena correlación ($r=0.712$). Con respecto a estudios en el ámbito internacional, Ramírez (2020) en su investigación realizado en un centro de salud en México, indica que existe relación positiva ($p<0.05$) y correlación significativa ($p=0.548$) entre reconocimiento y SL. Por otra parte, no se encontraron estudios que difieren a los resultados hallados tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

De acuerdo a Aguado (2020), la recompensa es la sensación de los colaboradores sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por las labores realizadas. Asimismo, según Lawler (2019) indica que se puede considerar al reconocimiento como un tipo de recompensa intangible e intrínseca como por ejemplo un elogio; que están más relacionados a la necesidad de autorrealización propias del individuo. Bajo este concepto, se considera como referencia el estudio de Ramírez en México. Es importante precisar que las organizaciones deben priorizar incentivar y premiar al trabajo bien hecho, en vez de castigar los errores que puedan cometer los colaboradores y brindar todas las medidas correctivas para que no vuelvan a suceder. Bajo la coyuntura de la pandemia del COVID 19, a nivel nacional e internacional, la sociedad en conjunto, reconoció la abnegada labor del personal de salud, con aplausos que daban en los balcones de sus hogares a determinada hora del día. Reconocimiento que de alguna manera se quería brindar por sacrificar incluso hasta su propia vida para salvar a los pacientes de esta terrible enfermedad

En conclusión, se puede inferir que existe una relación positiva y de correlación buena entre la recompensa percibida y SL. Cabe señalar que dicha dimensión es la que presenta mayor nivel de percepción desfavorable puesto que oscila entre el 70% y 80% de los encuestados. Precisamente por falta del reconocimiento de los pagos de las remuneraciones, guardias extras y bonos de manera oportuna y en el monto acordado. En esa línea, en cuanto al estudio de Ramírez, los resultados obtenidos del instrumento señalan que el personal necesita que se compense el esfuerzo realizado en sus actividades, ya que siente que tiene una sobrecarga de trabajo que no es reconocido. Un aspecto que también genera cierto grado de malestar entre los profesionales de salud, es el salario elevado que recibe el personal bajo el régimen CAS COVID en comparación con el colaborador nombrado o CAS, quienes tiene años laborando y realizan similares funciones.

Con respecto a la hipótesis específica 5: se demuestra que existe relación significativa entre identidad y SL, esta fuerza de correlación es positiva y presenta alto grado se empleó el estadístico de Spearman ($\rho=0,647$). Este resultado es similar a los hallados en dos estudios a nivel nacional. Mamani (2019), en su estudio llevado a cabo en un hospital público de Lima, señala que dichas variables presentan relación significativa buena ($\rho=0,546$). Por su parte, Felipe et ál. (2018) en su estudio en un servicio de emergencia de un hospital de Trujillo, señala que existe una relación positiva y de correlación muy buena ($p=0.828$) entre ambas variables. En este estudio se halló que los colaboradores se sienten identificados con la institución y tienen la necesidad de contribuir con su mejora. Cabe mencionar que no se encontraron estudios nacionales que difieran de estos resultados, ni tampoco, estudios a nivel internacional que sean similares y difieran de estos hallazgos

La identidad es el efecto de posición de los colaboradores que los relaciona a la organización empresarial; este vínculo se torna en un elemento importante y valioso tanto para la compañía como para los colaboradores, ya que permite participar de los objetivos personales y los de la unidad económica (Aguado, 2012). La identidad es un elemento significativo que no solo se limita a una organización, sino que tiene su impacto en la sociedad porque es uno de los pocos factores que puede lograr unir a

toda una nación más aún en una idiosincrasia tan complicada como la peruana. Podemos mencionar los casos de la gastronomía, los lugares turísticos como Machu Pichu o incluso la selección peruana de fútbol; en donde gracias al reconocimiento internacional, las personas se sienten orgullosas y perciben un sentimiento de pertenencia con ellos. Por otra parte, es importante la labor de un buen líder para que los colaboradores se sientan como parte de la organización y comprendan que, al lograr los objetivos de la misma, estarán alcanzando sus propias metas; de manera que realizarán sus funciones con mayor conciencia y motivación, incluso realizando algunos sacrificios para poder completarlas

En conclusión, se puede demostrar que existe relación significativa y buena entre identidad y SL. El grado de identidad oscila entre un 70% y 80% de los encuestados que lo perciben como medianamente favorable y favorable; esto debido a que poco más del 80% son personal nombrado y cuentan en promedio con 14 años laborando en la institución. De manera que, los profesionales de salud perciben un sentimiento de pertenencia hacia la entidad en donde tienen estabilidad laboral y que los alberga por varios años. Más aún, cuando muchos empleos se han perdido a causa de los efectos de la pandemia.

VI. CONCLUSIONES

Primera: sobre el objetivo e hipótesis general, se determinó que el personal de salud, tenían un nivel mediamente favorable en CO también tenían como media a nivel general de SL, además presenta una correlación positiva y alto grado entre el CO y SL del personal de centro de salud público de Lima, con un coeficiente de correlación R de Pearson = 0.846 y nivel de significancia ($p=0.001<0.05$).

Segunda: referente al objetivo específico e hipótesis específica 1, se determinó que el personal de salud presento una estructura organizacional mediamente favorable que a la vez tenían grado medio de SL. Por lo tanto, existe una alta correlación entre estructura organizacional y SL del staff de salud de un hospital público de lima, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.737 y nivel de significancia ($p=0.000<0.05$).

Tercera: con respecto objetivo específico e hipótesis específica 2: se determinó que existe personal de salud con una autonomía percibida de nivel favorable que a la vez tenían grado medio de SL. Por lo tanto, existe una alta correlación entre autonomía percibida y SL del personal de salud de un hospital público de lima, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.688 y nivel de significancia ($p=0.000<0.05$).

Cuarta: en cuanto al objetivo específico e hipótesis específica 3: se determinó que existe personal de salud con relaciones interpersonales percibida de nivel mediamente favorable que a la vez tenían grado medio de SL. Por lo tanto, presenta una alta correlación entre relaciones interpersonales percibida y SL del personal de salud de un hospital público de lima, con un coeficiente de correlación R de Pearson = 0.739 y nivel de significancia ($p=0.000<0.05$).

Quinto: referente al objetivo específico e hipótesis específica 4: se determinó que existe personal de salud con una recompensa percibida de nivel desfavorable que a la vez tenían grado medio de SL. Por lo tanto, presenta una alta

correlación entre recompensa percibida y SL del personal de salud de un hospital público de lima, con un coeficiente de correlación Rho de spearman = 0.692 y nivel de significancia ($p=0.000<0.05$).

Sexto: con respecto objetivo específico e hipótesis específica 5: se determinó que existe personal de salud con una identidad de nivel mediamente favorable que a la vez tenían grado medio de SL. Por lo tanto, presenta una alta correlación entre identidad y SL del personal de salud de un hospital público de lima, con un coeficiente de correlación Rho de spearman = 0.647 y nivel de significancia ($p=0.000<0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: tomando en cuenta los resultados hallados en el presente estudio, se recomienda elaborar un esquema de labor anual donde se va incluir talleres de capacitación al staff de salud del hospital público de lima de los diferentes servicios, de forma que periódicamente estén actualizados e incentivados en su labor diaria.

Segundo: se sugiere a la dirección del hospital, que, por medio de un comité de calidad, confeccionen e implementen una hoja de ruta que va permitir optimizar el CO mediante el reconocimiento sobre los esfuerzos realizados en la labor por el profesional de salud y así sienta que el centro de salud haya tomado conciencia de la problemática laboral actual; de manera que se pueda interesar por su colaborador, contribuyendo a aumentar la SL y con ello alcanzar las metas planteadas.

Tercero: se aconseja que los encargados de los servicios, realicen supervisiones permanentes de su servicio evaluando constantemente a su personal; tomando en cuenta las relaciones personales que se encuentran a su cargo, lo cual le va permitir identificar estrategias y así fomentar un ambiente laboral saludable.

Cuarto: se invita a que el staff de salud, se comprometa a participar de las actividades mediante talleres que van ser programadas por el jefe de su servicio mediante la confianza hacia la institución para mejorar la percepción. Asimismo, reflexionen sobre la importancia de ayudar a mejorar el CO, interiorizando la práctica de buenos hábitos y valores.

Quinto: se recomienda considerar como referencia la presente tesis, así como otros trabajos afines mencionados anteriormente, para obtener un mejor marco teórico de las variables CO y SL.

REFERENCIA

Ascendo, D. (2018). Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos.

<https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/>

Arribas, A. (2020). Enfermería y sociedad. Humanismo, servicio y calidad. *Conocimiento Enfermero*, 3(09), 3-4.

<https://www.conocimientoenfermero.es/index.php/ce/article/view/127>

Araya, M. y Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile.

Revista médica de Risaralda. 25 (2).

https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/1931_1

Andresen, M., Cascorbi, A., & Domsch, M. J. (2007). Working unusual hours and its relationship to job satisfacción: *A study of European maritime pilots. Journal of Labor Research*, 28(4), 714–734.

<https://doi.org/10.1007/s12122-007-9010-5>

Anrango, A. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del área de neonatología de un hospital de Santo Domingo (*tesis posgrado*, Universidad César Vallejo).

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80323>

Arboleda, L. (2018). Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Lima, Perú. *Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo.*

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8309/Arboleda_PLI.pdf?isAllowed=y&sequence=1: Universidad César Vallejo.

Arifin, H. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45.

<https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p3>

Aysén, B. (2018). Impacto del clima organizacional en compromiso organizacional y percepción desempeño organizacional: *evidencia empírica de hospitales públicos. Res. del servicio de salud de BMC*.

Aiken, L. (2011). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction, *The Journal of the American Medical Association* (pp. 1987-1993).

Álvarez, L. (2010). Satisfacción laboral, su medición y evaluación. [Online]; <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral-su-medicion-y-evaluacion/>

Arizaga, E. (2020). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito de Salud, Durán, Ecuador”, *Tesis Grado Magíster en Administración Pública, Universidad Estatal de Milagro*.

Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Facultad de ciencias empresariales económicas .carrera de negocios internacionales. universidad de Lima*.

<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/1081>

Bellido, S., Calizaya, J., Gamarra, E., & Morales, B, M. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25, 4–11.

<https://doi.org/10.47460/uct.v25i108.425>

Blanco, K. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital arzobispo Loayza

Lima 2015 (*tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo*).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25315/Blanco_IKA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo de las Organizaciones, Definición, Diagnostico y Consecuencias. *Segunda ed. México D.F.: TRILLAS.*

Bustamante, M., Grandón, M. y Lapo, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 126-141.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54546742009>

Ccosi, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de médicos en un hospital público del Cusco, (*tesis de posgrado, Univesidad Cesar Vallejo*).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73954#:~:text=Del%20estudio%20se%20concluye%20que,de%20pandemia%20por%20Covid%20D19.>

Carrasco, K. (2020). Clima organizacional y Satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. (*Universidad César Vallejo*). Retrieved from
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38783>

Calva, E. (2020). Clima organizacional y su relación con los riesgos psicosociales de los hospitales de tercer nivel del Ministerio de Salud Pública en la Provincia de Guayas, 2019 (*Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana*).
Archivo digital.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19496/1/UPSGT003042.pdf>

Couñagu, A. (2019). Teoría de las necesidades de Maslow.

http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf

Chávez, L. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo

Almenara Irigoyen. EsSalud. 2018 [Tesis de Maestría]. Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10535/Chavez_bl.pdf?sequence=3

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana S.A.

Dawis, R. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. *Obtenido de American Psychological Association*.
<http://psycnet.apa.org/record/2004-21312-001>

Escuela de Administración de Negocios para Graduados ESAN (2017). Seis dimensiones para la medición de clima organizacional. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/seis-dimensiones-para-la-medicion-de-clima-organizacional/>

Ekvall, G. (1998), Climate, Structure and Innovativeness of Organizations: A Theoretical Framework and Experiment. Report 1, Stockholm: Faradet

Almache, V., Fajardo, D. y Olaya, H. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Uisrael Revista Científica*, 7(1), 153- 165.
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/200/132>

Forehand, A., y Gilmer, B. (1994), "Environmental Variations in Studies of Organizational Climate". *Psychological Bulletin*,

García, D., Gutiérrez, G., Martínez, M. y Rivera, M. (2019). Revista en Contribuciones a las ciencias sociales, Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México. *Ciencia Administrativa*, 1(1) 26-42.
<https://cienciadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2325>

- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). New model of job design: Motivating employees' performance. *Journal of Management Development*, 25(6), 572–587.
<https://doi.org/10.1108/02621710610670137>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración* 42. pp. 43-61.
- Gestión RH. (2018). Satisfacción laboral mundial.
<https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboralmundial/#:~:text=Según la encuesta reporte global,%25 y Hong kong 46%25.>
- Girsang, E., & Nasution, A. N. (2020). Organizacional Climate and Doctor's Works Satisfaction. Proceedings of the International Conference on Health Informatics, Medical, Biological Engineering, and Pharmaceutical, 207– 214.
<https://doi.org/10.5220/0010293102070214>
- Goncalves, A. (2010). Dimensiones del Clima Organizacional.
<http://www.geocities.ws/janethq.r/liderazgo/130.html>
- Gutiérrez, A. (2018). Clima organizacional y Satisfacción laboral en el personal profesional de Enfermería de la clínica San Juan de Dios, Lima 2018. *Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería. Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú.*
- Haakonsson, D., Burton, M., Obel, B., & Lauridsen, J. M (2008). How failure to align organizational climate and leadership style affects performance. *Management Decisión*, 46(3), 406–432.
<https://doi.org/10.1108/00251740810863861>
- Hernández, S. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.

- Baptista, P., Hernández, R. y Fernández, C. (2014). *Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. Metodología de la Investigación (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill*
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTAAAn%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2014). *Comportamiento Organizacional 10 Edición. México: Thomson Learning.*
- Iglesias, A., Moya, Y. y Torres, J. (2019). referentes teóricos que sustentan el clima organizacional. *MediSur Revista Electrónica*, 17(4), 562-569. <https://www.redalyc.org/journal/1800/180062056013/html/>
- La República. (2020). Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-losperuanos-son-felices-en-su-trabajo>
- Lewin, K., Lippitt, R. y White, K. (1999). "Patterns of Aggressive Behavior in Experimental Created 'Social Climate'". *Journal of Social Psychology*.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1998). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Locke, E. (2012). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette. *Handbook of Industrial and Organization Psychology*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Mamani, L. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de salud del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Oftalmología – Lima *tesis de grado de magister. universidad nacional del callao.*
- Mateo, J. (2012). La investigación ex postfacto, *Metodología de la Investigación educativa. Madrid: La Muralla.*

- Ministerio de Salud (2015). Documento técnico: manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional. RM N°626-2015. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/194885/193605_RM_626-2015-MINSA.pdf20180904-20266-1oce48q.pdf
- Nahm, J. (1994). Satisfacción in nursing. In: *Administration Journal Nursing*. (Vol. 40.12). (pp. 1389-1392).
- Neves, C. y Santos, M. (2021). Evaluación de la satisfacción profesional de las enfermeras por áreas de cuidado. *Revista Scielo*, 55, 1-9. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020013203730>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2021). Promover el empleo y el trabajo sobre el personal de enfermería: reconocer su aporte, Adenda al Estudio General de 2020, *Conferencia Internacional del Trabajo*, 109.^a reunión Ginebra, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_839731.pdf
- Organización Panamericana de la salud OPS (2021). *Salud de los trabajadores*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Palma, S. (2017). Elaboración y Evaluación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=escala+de+satisfacci%C3%B3n+laboral+\(slspc\)+manual&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ved=0ahUKEwj_m25PI3dLSAhWB2SYKHU-uAn4QgQMIFjAA](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=escala+de+satisfacci%C3%B3n+laboral+(slspc)+manual&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ved=0ahUKEwj_m25PI3dLSAhWB2SYKHU-uAn4QgQMIFjAA)
- Peralta, H. (2017). “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada”, *Universidad Mayor de San Andrés-Bolivia*
- Pico, K. (2020). Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral [Tesis de maestría, *Universidad Tecnológica de Guayaquil*]

<http://181.39.139.68:8080/bitstream/handle/123456789/1498/Estudio%20de%20Clima%20Organizacional%20y%20su%20incidencia%20en%20la%20>

Ramírez, I., Lara, A., & Velázquez, E.M (2020). Clima organizacional y factores asociados a la insatisfacción laboral del personal de enfermería. Un análisis multivariado. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, (2), 52–58.
Retrieved from

<http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/152/94>

Ramos, D. (2017). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Fusagasugá: *Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD*.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Riveros, P. (2017). Valores personales y Clima Organizacional en docentes de un Instituto de Educación Superior de la ciudad de Lima: *Universidad San Martín de Porres*.

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1974/3/Riveros_PP.pdf

Rojas, D. (2018). Análisis del clima organizacional en el Ministerio de Salud Pública del Ecuador dirección distrital 06d02 Alausí Chunchi salud en el año 2017 (*Tesis de maestría, Universidad de Especialidades Espíritu Santo*).
Repositorio digital de la UEES.

<http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2568>

Rosales, G., Buñay, R., Chumbi, V., & Rodal, A. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Educare*.

[DOI: https://doi.org/10.15359/ree.21-3.13](https://doi.org/10.15359/ree.21-3.13).

- Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación, México.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Salgado, A. y Lévano, C. (2018). Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Perú: *Universidad Marcelino Champagnat*.
<https://www.scribd.com/document/488018995/040MasterTESISManual-de-investigacion-teoria-y-practica-para-hacer-latesis-segun-la-metodología-cuantitativa-Cecilia-Salgado-Levano-2018pdf>
- Sánchez, H., Mejía, K., & Reyes, C. M. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (1° Edición).
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-determinos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van, H. and Farrel M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance; The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*.
<https://daneshyari.com/article/preview/5035117.pdf>
- Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Rev. Cubana Salud Pública, Ciudad de La Habana, v. 43, n. 1, p. 57- 67, marzo 2017. revista scielo*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006
- Supo, F., & Cavero, H. (2014). Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales (1° Edición). Retrieved from
<https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentosde-la-Investigación-Científica.pdf>

- Tavares, F., Bezerril, M., Ferreira, L., Martins, C., Salvador, P. y Santos, V. (2021). Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. *Enfermería Global*, 20(62), 390-425. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.427861>.
- Therreau, J. (2018). El estrés físico y psicologico en el trabajo.
- Valladares, O. (2018). Análisis del clima organizacional en el personal profesional de enfermería, dirección de enfermería. *Tesis Maestría. Managua: Universidad Nacional*
- Vera, M. y Samudio, M. (2017). Clima Organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. *Revista Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud [Revista en Internet]. 2013 [Acceso el 03 de abril del 2019];* <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>.
- Yousef, A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88.
- Zubiri, F. (2013). Satisfaction and professional motivation. *Anales del sistema sanitario de Navarra*, 36(2), 193-196. [doi:https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002](https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002)
- Zurita, M., Manzano, J., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B., & Ramírez, M. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada. *REIDOCREA*. 17-25.

ANEXOS

Anexo n° 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: clima organizacional	<p>Se define al clima organizacional según Segredo (2013), como un atributo del entorno de trabajo, captado indirecta o directamente por los individuos pertenecientes a las organizaciones. También tenemos a Bustamante (2016), que define que son grupos de cualidades del trabajo diario que va incidir de manera directa o indirecta en los individuos, por el</p>	<p>El clima laboral se establecerá usando una de las herramientas empleadas en este tipo de investigación. Analizando los antecedentes, se eligió un cuestionario donde se considerará la escala de Likert, la cual toma en cuenta 26 enunciados que medirán 5 dimensiones de esta variable.</p>	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la institución - Procedimiento - tipo de información más relevante en la toma de decisiones. 	Ordinal
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> - Autodeterminación - Responsabilidad 	Ordinal

<p>cual son interacciones entre empleados y la institución que trabajan a través de factores intervinientes que enmarcan la realidad organizacional.</p>			
	<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Relaciones entre los trabajadores. -Cooperación y ayuda mutua -Confianza entre el personal -Comunicación entre los trabajadores 	<p>Ordinal</p>
	<p>Recompensa</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Sistema de capacitaciones -Estímulos a los mejores desempeños. 	<p>Ordinal</p>

			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la institución - Implicancia y pertenencia - satisfacción por la labor realizada. 	Ordinal
V2: satisfacción laboral	Según Zubiri (2013), señala a la satisfacción laboral como un nivel sensorial agradable o positivo; consecuencia de una impresión subjetiva de las vivencias en el trabajo del individuo. Donde abarca no solamente a una conducta en peculiar, sino más bien, a una conducta en general provocada de	Se utilizará la técnica de la observación, puesto que se empleó previos trabajos de investigación. La encuesta considerará la escala de Likert y constará de 16 enunciados que medirán 2 dimensiones de esta variable.	Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> - Política y procedimiento - Pago - Supervisión - Condiciones laborales - Relaciones Interpersonales. 	Ordinal

	<p>varias conductas puntuales que un empleado presenta frente a su labor y los elementos con él vinculados. En cuanto a Palma (2005), la satisfacción laboral lo considera como una actitud de los individuos en el ambiente laboral, la cual les va posibilitar desempeñarse como individuo considerando si el trabajo que lleva a cabo cada empleado es bueno o malo de acuerdo al criterio del colaborador.</p>		<p>Factores intrínsecos</p>	<ul style="list-style-type: none">-El trabajo mismo-Reconocimiento-Responsabilidad-Autonomía	<p>Ordinal</p>
--	--	--	-----------------------------	---	----------------

Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la primera variable: clima organizacional

Datos Generales

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre clima organizacional.

Autor: Mg. Quispe (2015) y adaptado por Luz Eliana Mamani flores (2019), Mamani (2019).

[http:// mamani flores_posgrado_2019.pdf \(unac.edu.pe\)](http://mamani flores_posgrado_2019.pdf (unac.edu.pe))

Validez del autor: El instrumento que fue validado en año 2015, Licenciados en Administración para ser aplicado en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac. En el nivel inferencial, para la prueba de hipótesis se ha utilizado el Coeficiente de Correlación de Spearman "rho", ya que el estudio tiene como objetivo determinar la relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Asimismo, se ha trabajado con un nivel de significación del 5%.

Confiabilidad del autor: El cálculo de la confiabilidad con exactitud del instrumento que va a medir se lo considera fiable si los datos obtenidos no contienen errores o si los tienes no deben variar mucho ya que si los resultados son distintos se determina que el instrumento no tiene fiabilidad. por lo tanto, el investigador debe asegurarse que el instrumento sea confiable y veraz. Para ello se manejó el coeficiente alfa de Cronbach.

Instrumento	ítems	resultado
Cuestionario de clima organizacional	26	Alfa Cronbach

Adaptado por: Mamani flores luz Eliana

Lugar: universidad nacional del callao

Fecha de aplicación: 10/08/ 2019

Objetivo: Recoger información sobre la variable "clima organizacional".

Administrado a: personal asistencial del hospital público de lima

Tiempo: 20 minutos.

Ficha técnica del instrumento para medir la primera variable: satisfacción laboral

Datos Generales

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre satisfacción laboral.

Autor: Mg. Quispe (2015) y adaptado por Luz Eliana Mamani flores (2019), Mamani (2019).

[http://mamani flores_posgrado_2019.pdf \(unac.edu.pe\)](http://mamani flores_posgrado_2019.pdf (unac.edu.pe))

Validez del autor: El instrumento que fue validado en año 2015, Licenciados en Administración para ser aplicado en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac. En el nivel inferencial, para la prueba de hipótesis se ha utilizado el Coeficiente de Correlación de Spearman "rho", ya que el estudio tiene como objetivo determinar la relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Asimismo, se ha trabajado con un nivel de significación del 5%.

Confiabilidad del autor: El cálculo de la confiabilidad con exactitud del instrumento que va a medir se lo considera fiable si los datos obtenidos no contienen errores o si los tienes no deben variar mucho ya que si los resultados son distintos se determina que el instrumento no tiene fiabilidad. por lo tanto, el investigador debe asegurarse que el instrumento sea confiable y veraz. Para ello se manejó el coeficiente alfa de Cronbach.

Instrumento	ítems	resultado
Cuestionario de satisfacción laboral	16	Alfa Cronbach

Adaptado por: Mamani flores luz Eliana

Lugar: universidad nacional del callao

Fecha de aplicación: 10/08/ 2019

Objetivo: Recoger información sobre la variable “satisfacción laboral”.

Administrado a: personal asistencial del hospital público de lima.

Tiempo: 20 minutos.

Anexo n° 2:

INSTRUMENTO A: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Marque con una "X" en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas siguientes.

NUNCA	A VECES	REGULARMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSION: ESTRUCTURA					
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?					
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?					
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?					
4	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?					
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?					
	DIMENSIÓN: AUTONOMÍA					
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?					
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?					
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?					
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?					
	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES					
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?					

11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?					
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?					
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?					
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?					
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?					
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?					
	DIMENSIÓN: RECOMPENSA					
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?					
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?					
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?					
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?					
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?					
	DIMENSIÓN: IDENTIDAD					
22	¿Se siente parte de esta institución?					
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?					
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?					

25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?					
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?					

Anexo n° 3:

INSTRUMENTO B: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Marque con una "X" en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas siguientes.

NUNCA	A VECES	REGULARMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: FACTORES EXTRÍNSECOS					
1	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?					
2	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?					
3	¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?					
4	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?					
5	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa en sus tareas a realizar?					
6	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?					
7	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?					

8	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?					
	DIMENSIÓN: FACTORES INTRÍNSECOS					
9	¿Se siente satisfecho con su trabajo?					
10	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?					
11	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?					
12	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?					
13	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?					
14	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?					
15	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?					
16	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?					

TABLAS DE RESULTADO DE JUICIO DE EXPERTOS DE CADA INSTRUMENTO:

Tabla 1:

Expertos que validaron el cuestionario de clima organizacional.

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Bernuy Pimentel Jhimmy. Jesús	Doctor	Sí	Aplicable
Monserate Hernández Carmen	Doctora	Sí	Aplicable
Espinoza Teresa J. Pinto	magister	Si	Aplicable
Salas Ordoño Albina	Doctora	Sí	Aplicable

Tabla 2:

Expertos que validaron el cuestionario de satisfacción laboral.

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Bernuy Pimentel Jhimmy. Jesús	Doctor	Sí	Aplicable
Monserate Hernández Carmen	Doctora	Sí	Aplicable
Espinoza Teresa J. Pinto	magister	Si	Aplicable
Salas Ordoño Albina	Doctora	Sí	Aplicable

Anexo n° 4: Formato de juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA							
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	x		x		x		
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	x		x		x		
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	x		x		x		
4	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	x		x		x		
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: AUTONOMIA							
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	x		x		x		
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	x		x		x		
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	x		x		x		
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES							
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?	x		x		x		
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	x		x		x		
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?	x		x		x		
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?	x		x		x		
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones?	x		x		x		
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	x		x		x		
	DIMENSION 4: RECOMPENSA							
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	x		x		x		
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	x		x		x		
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	x		x		x		
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	x		x		x		
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	x		x		x		
	DIMENSION 5: IDENTIDAD							
22	¿Se siente parte de esta institución?	x		x		x		
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	x		x		x		
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?	x		x		x		

25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	X		X		X	
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Bernuy Pimentel Jhimmy Jesús

DNI: 42150583

Especialidad del validador: Salud pública

ORCID:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES EXTRINSECOS							
1	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?	X		X		X		
2	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?	X		X		X		
3	¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?	X		X		X		
4	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?	X		X		X		
5	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa en sus tareas a realizar?	X		X		X		
6	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?	X		X		X		
7	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?	X		X		X		
8	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?	X		X		X		
	DIMENSION 2: FACTORES INTRINSECOS							
9	¿Se siente satisfecho con su trabajo?	X		X		X		
10	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?	X		X		X		
11	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	X		X		X		
12	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?	X		X		X		
13	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	X		X		X		
14	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	X		X		X		
15	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?	X		X		X		
16	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	x		x		x		
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	x		x		x		
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	x		x		x		
4	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	x		x		x		
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	x		x		x		
DIMENSION 2: AUTONOMIA		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	x		x		x		
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	x		x		x		
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	x		x		x		
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?	x		x		x		
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	x		x		x		
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?	x		x		x		
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?	x		x		x		
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones?	x		x		x		
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	x		x		x		
DIMENSION 4: RECOMPENSA		Si	NO	SI	NO	SI	NO	
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	x		x		x		
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	x		x		x		
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	x		x		x		
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	x		x		x		
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	x		x		x		
DIMENSION 5: IDENTIDAD		Si	NO	SI	NO	SI	NO	
22	¿Se siente parte de esta institución?	x		x		x		
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	x		x		x		
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?	x		x		x		

25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	X		X		X	
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para la variable de estudio

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

Apellidos y nombres del juez validador: Monserrate Hernández Carmen

DNI: 21876975

Especialidad del validador: Doctorado en ciencias de la salud

ORCID: 0000-0473-4696

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



MINISTERIO DE SALUD
HOSP. H.G. SERVICIO GENERAL
Mg. Carmen Lidia Monserrate Hernández
ESPECIALISTA EN UCIU

Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES EXTRINSECOS							
1	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?	X		X		X		
2	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?	X		X		X		
3	¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?	X		X		X		
4	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?	X		X		X		
5	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa en sus tareas a realizar?	X		X		X		
6	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?	X		X		X		
7	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?	X		X		X		
8	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?	X		X		X		
	DIMENSION 2: FACTORES INTRINSECOS							
9	¿Se siente satisfecho con su trabajo?	X		X		X		
10	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?	X		X		X		
11	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	X		X		X		
12	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?	X		X		X		
13	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	X		X		X		
14	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	X		X		X		
15	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?	X		X		X		
16	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Monserrate Hernández Carmen

DNI: 21876975

Especialidad del validador: Doctorado en ciencias de la salud

ORCID: 0000-0473-4696

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

MINISTERIO DE SALUD
HOSP. NAC. SERVICIOS ESPECIALIZADOS

Mg. Carmen Lidia Monserrate Hernández
ESPECIALISTA EN UCIH

Firma del Experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA							
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	x		x		x		
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	x		x		x		
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	x		x		x		
4	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	x		x		x		
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	x		x		x		
	DIMENSION 2: AUTONOMIA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	x		x		x		
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	x		x		x		
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	x		x		x		
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?	x		x		x		
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	x		x		x		
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?	x		x		x		
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?	x		x		x		
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones?	x		x		x		
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	x		x		x		
	DIMENSION 4: RECOMPENSA	Si	NO	SI	NO	SI	NO	
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	x		x		x		
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	x		x		x		
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	x		x		x		
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	x		x		x		
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	x		x		x		
	DIMENSION 5: IDENTIDAD	Si	NO	SI	NO	SI	NO	
22	¿Se siente parte de esta institución?	x		x		x		
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	x		x		x		
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?	x		x		x		

25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	X		X		X	
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para la variable de estudio

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

Apellidos y nombres del juez validador: Pinto Espinoza Patricia Teresa

DNI: 06879217

Especialidad del validador: Dirección y Administración de Empresas

ORCID:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL MAC-SUIGO E INMIGRANTES
LIC. PATRICIA T. PINTO ESPINOZA
CIP 18142
ESPECIALIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FACTORES EXTRINSECOS								
1	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?	X		X		X		
2	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?	X		X		X		
3	¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?	X		X		X		
4	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?	X		X		X		
5	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa en sus tareas a realizar?	X		X		X		
6	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?	X		X		X		
7	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?	X		X		X		
8	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?	X		X		X		
DIMENSION 2: FACTORES INTRINSECOS								
9	¿Se siente satisfecho con su trabajo?	X		X		X		
10	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?	X		X		X		
11	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	X		X		X		
12	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?	X		X		X		
13	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	X		X		X		
14	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	X		X		X		
15	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?	X		X		X		
16	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Pinto Espinoza Patricia Teresa

DNI: 06879217

Especialidad del validador: Dirección y Administración de Empresas

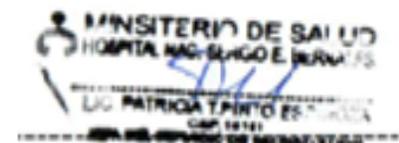
ORCID:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	X		X		X		
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	X		X		X		
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	X		X		X		
4	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	X		X		X		
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	X		X		X		
	DIMENSION 2: AUTONOMIA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	X		X		X		
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	X		X		X		
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	X		X		X		
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?	X		X		X		
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	X		X		X		
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?	X		X		X		
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?	X		X		X		
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones?	X		X		X		
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	X		X		X		
	DIMENSION 4: RECOMPENSA	Si	NO	SI	NO	SI	NO	
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	X		X		X		
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	X		X		X		
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	X		X		X		
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	X		X		X		
	DIMENSION 5: IDENTIDAD	Si	NO	SI	NO	SI	NO	
22	¿Se siente parte de esta institución?	X		X		X		
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	X		X		X		
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?	X		X		X		

25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	X		X		X	
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para la variable de estudio

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

Apellidos y nombres del juez validador: Salas Ordoño Albina

DNI: 10113543

Especialidad del validador: Doctorado en ciencias de la salud

ORCID:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES EXTRINSECOS							
1	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?	X		X		X		
2	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?	X		X		X		
3	¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?	X		X		X		
4	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?	X		X		X		
5	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa en sus tareas a realizar?	X		X		X		
6	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?	X		X		X		
7	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?	X		X		X		
8	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?	X		X		X		
	DIMENSION 2: FACTORES INTRINSECOS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Se siente satisfecho con su trabajo?	X		X		X		
10	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?	X		X		X		
11	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	X		X		X		
12	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?	X		X		X		
13	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	X		X		X		
14	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	X		X		X		
15	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?	X		X		X		
16	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Salas Ordoño Albina

DNI: 10113543

Especialidad del validador: Doctorado en ciencias de la salud

ORCID:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador

Especialidad

Anexo n° 5:

Confiabilidad de los instrumentos:

- a. confiabilidad de cuestionario de opinión de clima organizacional

alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.929	26

Interpretación:

Según Mateo (2012), refiere que una adecuada confiabilidad esta entre el intervalo 0.8 y 1. Por lo tanto, el cuestionario de opinión de clima organizacional posee una adecuada confiabilidad de un valor de 0.929, por el cual denotaría altos niveles de fiabilidad de dicho instrumento.

	ESTRUCTURA					AUTONOMIA					RELACIONES PERSONALES						RECOMPENSA					IDENTIDAD				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5
2	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4	2	5	2	2	4	2	4	4	2	2	1	1	1	1	1	4	2	2	4	5
4	3	2	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	2	2	3	1	2	1	2	5	1	2	3	3
5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4
6	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	2	1	2	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	1	1	5	2	5	5	5
8	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	1	2	4	3	3	3	3
9	2	4	2	3	3	5	4	5	5	5	4	2	4	2	3	3	5	2	1	1	1	3	1	3	3	4
10	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	4	4	2
11	2	4	2	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	1	2	5	2	2	4	5
12	2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	1	2	3	3	4	4	4
13	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	2	1	2	4	3	5	4	5
14	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	4	3	4	4	4
15	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	1	3	5	3	4	4	5
16	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4
17	3	4	4	5	3	4	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2
18	2	3	2	2	3	2	2	5	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2
19	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	2	3	5	3	3	1	2	4	3	3	4	4
20	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	2	2	1	1	5	4	5	3	5
21	2	3	4	3	2	2	3	5	3	2	2	3	3	3	1	4	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3
22	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	2	1	2	5	2	5	5	5
23	4	4	4	4	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	5	4	4
24	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	4	4	3	4
25	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	4
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	1	3	5	5	5	5
27	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	5	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
28	5	5	3	3	4	3	2	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	5	3
29	5	4	2	3	3	3	3	5	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	4	5	4	3	4
30	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	1	2	5	3	5	4	5

b. confiabilidad de cuestionario de opinión de satisfacción laboral

alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.912	16

Interpretación:

Según Mateo (2012), refiere que una adecuada confiabilidad esta entre el intervalo 0.8 y 1. Por lo tanto, el cuestionario de opinión de satisfacción laboral posee una adecuada confiabilidad de un valor de 0.912, por el cual denotaría altos niveles de fiabilidad de dicho instrumento.

#	FACTORES EXTRÍNECOS								FACTORES INTRÍNECOS							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	5	5
3	4	2	1	3	4	3	5	5	5	5	2	4	1	1	2	1
4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	1	1	2	2
5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3
6	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
7	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	1	3	5
10	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	1	4	2
11	4	1	1	1	2	4	5	5	5	5	4	5	2	2	4	1
12	4	2	1	2	3	4	3	3	4	5	2	5	2	2	4	3
13	4	2	2	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4
14	3	1	1	2	2	3	3	2	4	4	2	4	1	1	4	3
15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	2	5	4
16	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4
17	4	1	1	3	4	3	2	2	2	2	2	4	2	1	5	3
18	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1
19	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	4
20	4	2	2	4	5	3	4	4	5	5	3	5	2	2	5	4
21	4	2	1	1	1	1	3	3	3	4	1	1	1	1	4	1
22	2	1	1	2	4	4	4	5	5	5	4	5	1	2	4	4
23	3	2	2	2	2	2	3	3	5	4	4	5	2	2	2	3
24	4	3	4	3	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4
25	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	1	5	4
26	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	1	1	5	5
27	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	4
28	5	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2
29	3	1	1	2	3	3	3	4	4	3	1	4	1	1	4	4
30	3	4	3	2	3	3	4	5	5	4	4	5	2	2	2	2

Anexo n° 6:

ANEXO DE LIBRO DE CODIGO:

DATOS GENERALES

EDAD:.....

SEXO:

- a. Mujer **1**
- b. Varón **2**

CONDICION LABORAL

- a. Nombrado **1**
- b. Contratado **2**

DATOS ACADEMICOS

- a. Licenciado (a) **1**
- b. Medico **2**
- c. Técnico en enfermería **3**

TIEMPO DE SERVICIO:

CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL

Marque con una "X" en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas siguientes.

NUNCA	A VECES	REGULARMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSION: ESTRUCTURA					
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	1	2	3	4	5
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	1	2	3	4	5

3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	1	2	3	4	5
4	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?	1	2	3	4	5
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: AUTONOMÍA						
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	1	2	3	4	5
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	1	2	3	4	5
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES						
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?	1	2	3	4	5
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	1	2	3	4	5
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?	1	2	3	4	5
13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?	1	2	3	4	5
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones?	1	2	3	4	5
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RECOMPENSA						
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	1	2	3	4	5

18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	1	2	3	4	5
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	1	2	3	4	5
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: IDENTIDAD						
22	¿Se siente parte de esta institución?	1	2	3	4	5
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	1	2	3	4	5
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?	1	2	3	4	5
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCION LABORAL

Marque con una "X" en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas siguientes.

NUNCA	A VECES	REGULARMENTE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: FACTORES EXTRÍNSECOS						
1	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?	1	2	3	4	5

2	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?	1	2	3	4	5
3	¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
4	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?	1	2	3	4	5
5	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa en sus tareas a realizar?	1	2	3	4	5
6	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?	1	2	3	4	5
7	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?	1	2	3	4	5
8	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: FACTORES INTRÍNSECOS					
9	¿Se siente satisfecho con su trabajo?	1	2	3	4	5
10	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?	1	2	3	4	5
13	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	1	2	3	4	5
14	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	1	2	3	4	5
15	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?	1	2	3	4	5
16	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?	1	2	3	4	5

Anexo n° 7:

CALCULO DE PUNTAJE DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL:

A. Puntaje de Variable clima organizacional:

DIMENSION/ CATEGORIA	FAVORABLE. (3)	MEDIANAMENTE FAVORABLE. (2)	DESFAVORABLE. (1)
Estructura (1 - 5)	20 – 26	12 – 19	5 – 11
Autonomía (6 - 9)	15 – 20	10 – 14	4 – 9
Relaciones interpersonales (10 - 16)	26 – 35	17 – 25	7 – 16
Recompensa (17 - 21)	20 – 26	12 – 19	5 – 11
Identidad (22 - 26)	20 – 26	12 – 19	5 – 11
Evaluación global	96 – 130	61 – 95	26 – 60

Fuente: Mamani (2019)

Anexo n° 8: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL:

DIM	INDICADORES	N°	ITEMS	Instrumento
ESTRUCTURA	1.1. CONOCIMIENTO SOBRE LAS POLITICAS Y REGLAMENTO DE LA INSTITUCION	1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	Cuestionario con escala Índices Siempre Casi Siempre Regularmente A veces Nunca
	1.2 PROCEDIMIENTO	2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	
	1.3 TIPO DE INFORMACION MAS RELEVANTE EN LA TOMA DE DESIUSCIONES	3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	
		4	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?	
		5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	
AUTONOMIA	2.1 AUTODETERMINACION	6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	
		7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	
	2.2 RESPONSABILIDAD	8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	
		9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	
RELACIONES INTERPERSONALES	3.1 RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES	10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?	
		11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	
	3.2 COOPERACION Y AYUDA MUTUA	12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?	
		13	El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?	

	3.3 CONFIANZA ENTRE EL PERSONAL	14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	
	3.4 COMUNICACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES	15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones?	
		16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	
RECOMPENSA	4.1 SISTEMA DE CAPACITACIONES	17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	
	4.2 ESTIMULOS A LOS MEJORES DESEMPEÑOS	18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	
		19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	
		20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	
		21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	
IDENTIDAD	5.1 COMPROMISO CON LA INSTITUCION	22	¿Se siente parte de esta institución?	
	5.2 IMPLICANCIA Y PERTENENCIA	23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	
		24	¿Considera importante su contribución en esta institución?	
		25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	
	5.3 SATISFACCION POR LA LABOR REALIZADA	26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?	

A. Puntaje de Variable de satisfacción laboral:

DIMENSION/CATEGORIA	ALTA. (3)	MEDIA. (2)	BAJA. (1)
Satisfacción extrínsecas (1 -8)	30 – 40	19 – 29	8 – 18
Satisfacción intrínsecas (9 - 16)	30 – 40	19 – 29	8 – 18
Evaluación global	59 – 80	38 – 58	16 – 37

Fuente: Mamani (2019)

Anexo n° 9: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL:

DIM	INDICADORES	N°	ITEMS	Instrumento
FACTORES EXTRINSECOS	1.1. POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS	1	¿Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?	Cuestionario con escala Índices Siempre Casi Siempre Regularmente A veces Nunca
	1.2 PAGO	2	¿Está Usted de acuerdo con el salario que recibe?	
		3	¿Cree Usted que le está pagando una cantidad justa por el trabajo que realiza?	
		4	Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?	
	1.3 SUPERVICION	5	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa en sus tareas a realizar?	
	1.4 CONDICIONES LABORALES	6	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?	
	1.5 RELACIONES INTERPERSONALES	7	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?	
		8	¿Le agrada trabajar con sus compañeros?	
FACTORES INTRINSECOS	2.1 EL TRABAJO MISMO	9	¿Se siente satisfecho con su trabajo?	
		10	¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?	
	2.2 RECONOCIMIENTO	11	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	
		12	¿Cree usted que el trabajo que hace es adecuado para su personalidad?	
		13	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	
		14	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?	
	2.3 RESPONSABILIDAD	15	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?	
	2.4 AUTONOMIA	16	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?	

Anexo n° 10: CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Título: Clima Organizacional y satisfacción Laboral de los trabajadores de salud de un hospital público de Lima, 2022.

Investigadora Principal: Jennifer Anthonella Vargas Curi

Estimado(a) profesional de la salud:

Me dirijo a usted para solicitar su participación para Establecer la relación entre el Clima Organizacional percibido y la Satisfacción Laboral de los profesionales de salud de un hospital público de Lima - 2022. hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en gestión de los servicios de salud .de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula A4. En la actualidad, pueden existir problemas en los profesionales sanitarios y esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados de cómo funcionan y cómo perciben estos profesionales. Sin duda, será un punto de partida para para tomar las medidas necesarias.

El estudio consta de dos cuestionarios anónimas de datos generales e información sanitaria. Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar, no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por participar del mismo. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente.

Si decide participar del estudio, esto les tomará aproximadamente 15-20 minutos, realizados en la reunión efectuándose en las instalaciones del hospital y de forma libre en sus horarios de trabajo. Para que los datos obtenidos sean de máxima fiabilidad, le solicitamos cumplimente de la forma más completa posible el cuestionario adjunto. Si al momento de estar participando, se desanima y desea no continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.

Declaración de la Investigadora:

Yo, Jennifer Anthonella Vargas Curi, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.



.....

FIRMA DE LA INVESTIGADORA

Anexo n° 11:

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA MUESTRA

Edad categorizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25 a 35 años	21	26.3	26.3	26.3
	36 a 45 años	30	37.5	37.5	63.7
	46 a 55 años	15	18.8	18.8	82.5
	56 a más	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	74	92.5	92.5	92.5
	Masculino	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Modalidad trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nombrado	50	62.5	62.5	62.5
	Contratado	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Datos académicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Licenciado	44	55.0	55.0	55.0
	Médico	10	12.5	12.5	67.5
	Técnico en enfermería	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Tiempo de servicio categorizado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 a 5 años	6	7.5	7.5	7.5
	6 a 10 años	32	40.0	40.0	47.5
	11 a 15 años	15	18.8	18.8	66.3
	16 a más años	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

FOTOS DE LA BASE DE DATOS SPSS

Vista de variables:

*2.- ENCUESTA FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Númérico	3	0	Edad	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
2	Sexo	Númérico	2	0	Sexo	{1, Femenino}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	Modalidad	Númérico	2	0	Modalidad trabajo	{1, Nombrado}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	Dato_academ	Númérico	2	0	Datos académicos	{1, Licenciado}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	Tiempo_serv	Númérico	3	0	Tiempo de servicio	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
6	Edad_cat	Númérico	8	0	Edad categorizada	{1, 25 a 35 años}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
7	Tiempo_serv_cat	Númérico	8	0	Tiempo de servicio categorizado	{1, 1 a 5 años}...	Ninguna	17	Derecha	Nominal	Entrada
8	P1_CO	Númérico	2	0	1.- ¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P2_CO	Númérico	2	0	2.- ¿Cree usted que sus funciones y responsabilid...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P3_CO	Númérico	2	0	3.- ¿Está usted conforme con las reglas estableci...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P4_CO	Númérico	2	0	4.- ¿Las metas que fija su jefe son razonables par...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P5_CO	Númérico	2	0	5.- ¿Los procedimientos en su área ayudan a la re...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P6_CO	Númérico	2	0	6.- ¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de l...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P7_CO	Númérico	2	0	7.- ¿Le es permitido tomar iniciativas propias al c...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P8_CO	Númérico	2	0	8.- ¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P9_CO	Númérico	2	0	9.- ¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar d...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P10_CO	Númérico	2	0	10.- ¿Las personas que trabajan en la institución ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P11_CO	Númérico	2	0	11.- ¿Las personas que trabajan en la institución ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P12_CO	Númérico	2	0	12.- ¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P13_CO	Númérico	2	0	13.- ¿El ambiente creado por sus compañeros ¿e...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P14_CO	Númérico	2	0	14.- ¿Usted tiene confianza en sus compañeros d...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P15_CO	Númérico	2	0	15.- ¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tom...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P16_CO	Númérico	2	0	16.- ¿Puede contar con un trato justo por parte de ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P17_CO	Númérico	2	0	17.- ¿La institución le brinda capacitación para ob...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P18_CO	Númérico	2	0	18.- ¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P19_CO	Númérico	2	0	19.- ¿Usted siente que su esfuerzo es recompens...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P20_CO	Númérico	2	0	20.- ¿Su jefe le motiva con recompensas económi...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P21_CO	Númérico	2	0	21.- ¿Se realizan reuniones de reconocimiento val...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P22_CO	Númérico	2	0	22.- ¿Se siente parte de esta institución?	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada

*2.- ENCUESTA FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
31	P24_CO	Númérico	2	0	24.- ¿Considera importante su contribución en est...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P25_CO	Númérico	2	0	25.- ¿Está consciente de la contribución en el logr...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P26_CO	Númérico	2	0	26.- ¿Disfruta usted trabajar en la institución?	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P1_SL	Númérico	2	0	1.- ¿Usted cree que las reglas y procedimientos c...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P2_SL	Númérico	2	0	2.- ¿Está Usted de acuerdo con el salario que reci...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P3_SL	Númérico	2	0	3.- ¿Cree Usted que le está pagando una cantidad...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P4_SL	Númérico	2	0	4.- Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le per...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P5_SL	Númérico	2	0	5.- ¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P6_SL	Númérico	2	0	6.- La distribución física del área de trabajo ¿facilit...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P7_SL	Númérico	2	0	7.- ¿Sus compañeros son amables y 5 cooperan ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P8_SL	Númérico	2	0	8.- ¿Le agrada trabajar con sus compañeros?	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P9_SL	Númérico	2	0	9.- ¿Se siente satisfecho con su trabajo?	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
43	P10_SL	Númérico	2	0	10.- ¿Disfruta cada tarea que realiza en su trabajo?	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
44	P11_SL	Númérico	2	0	11.- ¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo qu...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
45	P12_SL	Númérico	2	0	12.- ¿Cree usted que el trabajo que hace es adec...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
46	P13_SL	Númérico	2	0	13.- ¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recib...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
47	P14_SL	Númérico	2	0	14.- ¿La institución valora su trabajo y le brinda op...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
48	P15_SL	Númérico	2	0	15.- ¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se c...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
49	P16_SL	Númérico	2	0	16.- ¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
50	SUM_D1_CO	Númérico	8	0	Dimensión 1 Clima Organizacional	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
51	SUM_D2_CO	Númérico	8	0	Dimensión 2 Clima Organizacional	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
52	SUM_D3_CO	Númérico	8	0	Dimensión 3 Clima Organizacional	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
53	SUM_D4_CO	Númérico	8	0	Dimensión 4 Clima Organizacional	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
54	SUM_D5_CO	Númérico	8	0	Dimensión 5 Clima Organizacional	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
55	SUM_TOTAL_CO	Númérico	8	0	Suma Total Clima Organizacional	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
56	NIVEL_D1_CO	Númérico	8	0	Nivel Estructura en CO	{1, Desfavorable}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
57	NIVEL_D2_CO	Númérico	8	0	Nivel Autonomia CO	{1, Desfavorable}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
58	NIVEL_D3_CO	Númérico	8	0	Nivel Relaciones Interpersonales CO	{1, Desfavorable}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
59	NIVEL_D4_CO	Númérico	8	0	Nivel Recompensa CO	{1, Desfavorable}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Vista de datos

2- ENCUESTA FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 67 de 67 variables

	Edad	Sexo	Modalidad	Dato_academ	Tiempo_serv	Edad_cat	Tiempo_serv_cat	P1_CO	P2_CO	P3_CO	P4_CO	P5_CO
1	36	1	1	1	10	2	2	3	3	4	4	4
2	39	1	2	1	10	2	2	4	5	4	4	4
3	52	1	1	1	18	3	4	4	4	4	5	5
4	38	2	1	1	12	2	3	3	2	4	3	3
5	37	1	2	1	10	2	2	4	5	3	4	4
6	37	1	1	1	12	2	3	4	5	3	4	4
7	36	1	2	1	9	2	2	4	5	5	5	5
8	35	1	2	1	8	1	2	3	4	3	5	5
9	36	1	2	1	9	2	2	2	4	2	3	3
10	35	1	2	1	9	1	2	3	3	3	3	3
11	33	1	1	3	7	1	2	2	4	2	4	4
12	34	1	2	3	7	1	2	2	5	4	4	4
13	34	1	2	3	8	1	2	3	3	4	4	4
14	35	1	1	1	12	1	3	3	4	3	3	3
15	33	1	2	3	7	1	2	5	5	4	4	4
16	37	1	2	1	8	2	2	3	4	2	4	4
17	32	1	2	3	6	1	2	3	4	4	5	5
18	34	1	2	1	9	1	2	2	3	2	2	2
19	32	1	2	3	6	1	2	3	4	3	4	4
20	48	1	1	1	18	3	4	3	5	4	5	5
21	36	1	1	1	10	2	2	2	3	4	3	3
22	38	1	2	3	10	2	2	4	5	4	4	4
23	40	1	2	1	10	2	2	4	4	4	4	4
24	35	2	2	2	10	1	2	2	4	2	2	2
25	35	1	2	1	9	1	2	4	3	3	4	4
26	40	1	2	1	12	2	3	4	5	5	5	5
27	42	1	1	3	10	2	2	4	4	4	2	2

2- ENCUESTA FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 67 de 67 variables

	SUM_D1_CO	SUM_D2_CO	SUM_D3_CO	SUM_D4_CO	SUM_D5_CO	SUM_TOTAL_CO	NIVEL_D1_CO	NIVEL_D2_CO	NIVEL_D3_CO	NIVEL_D4_CO	NIVEL_D5_CO	NIVEL_TOTAL_CO	SUM
1	18	17	28	18	21	102	2	3	3	2	3	3	3
2	21	19	24	15	20	99	3	3	2	2	3	3	3
3	21	13	20	5	17	76	3	2	2	1	2	2	2
4	16	17	24	9	14	80	2	3	2	1	2	2	2
5	21	16	28	20	21	106	3	3	3	3	3	3	3
6	21	20	20	22	23	106	3	3	2	3	3	3	3
7	24	20	28	16	22	110	3	3	3	2	3	3	3
8	19	17	25	13	16	90	2	3	2	2	2	2	2
9	14	19	23	10	14	80	2	3	2	1	2	2	2
10	14	11	16	8	15	64	2	2	1	1	2	2	2
11	16	13	30	15	18	92	2	2	3	2	2	2	2
12	19	13	20	11	18	81	2	2	2	1	2	2	2
13	18	17	31	11	21	98	2	3	3	1	3	3	3
14	17	13	20	9	19	78	2	2	2	1	2	2	2
15	23	17	31	15	21	107	3	3	3	2	3	3	3
16	17	12	28	18	19	94	2	2	3	2	2	2	2
17	19	15	14	9	12	69	2	3	1	1	2	2	2
18	12	12	13	6	11	54	2	2	1	1	1	1	1
19	18	17	24	14	18	91	2	3	2	2	2	2	2
20	20	19	29	9	22	99	3	3	3	1	3	3	3
21	14	13	18	7	10	62	2	2	2	1	1	2	2
22	21	17	25	10	22	95	3	3	2	1	3	3	3
23	19	10	17	10	20	76	2	2	2	1	3	3	3
24	12	15	15	8	16	66	2	3	1	1	2	2	2
25	18	16	26	11	13	84	2	3	3	1	2	2	2
26	24	20	34	14	23	115	3	3	3	2	3	3	3
27	17	15	16	15	15	73	2	2	2	2	2	2	2



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VARGAS CURI JENNIFER ANTHONELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y satisfacción Laboral de los trabajadores de salud de un hospital público de Lima, 2022

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VARGAS CURI JENNIFER ANTHONELLA : 43496900 ORCID: 0000-0001-9313-5753	Firmado electrónicamente por: JVARGASCU22 el 14- 10-2022 13:05:43

Código documento Trilce: INV - 0892114