



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de  
obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2022

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

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Ortiz Quispe, Flor Mariesel ([orcid.org/0000-0003-1018-992X](https://orcid.org/0000-0003-1018-992X))

**ASESORA:**

Maestra Cabrera Santa Cruz, María Julia ([orcid.org/0000-0002-5361-6541](https://orcid.org/0000-0002-5361-6541))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA-PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él se logró concluir mi carrera, a mis padres e hijo Yurem por ser mi fuente de motivación e inspiración, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para ser mejor persona.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme la vida, salud, sabiduría y permitirme concluir mis metas trazadas, a mi familia quienes siempre estuvieron brindándome apoyo incondicional.

A la Universidad Cesar Vallejo de la misma manera a los maestros que hizo parte de este proceso integral de formación, que perdurará dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones quienes con sus enseñanzas inculcaron.

Finalmente agradezco al asesor de la presente investigación quién de manera dedicada aportó innumerables ideas valiosas en la concretización de este trabajo.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencias del clima organizacional y sus dimensiones	21
Tabla 2. Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral y sus dimensiones	22
Tabla 3. Correlación entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral	23
Tabla 4. Correlación entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral	23
Tabla 5. Correlación entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral	24
Tabla 6. Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral	24
Tabla 7. Correlación entre la dimensión recompensa y la satisfacción laboral	25
Tabla 8. Correlación entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral	25

## Índice de figuras

Pág.

Gráfica 9. Gráfica de relación entre variables

16

## Resumen

El **objetivo** de investigación fue: determinar la relación entre el clima organizacional en la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital Andahuaylas, 2022. **El estudio es de tipo** aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, nivel descriptivo y alcance correlacional; con una muestra de 55 obstetras que laboran en el servicio de Obstetricia, seleccionado a través de un muestreo no probabilístico intencionado. La técnica fue la encuesta, como instrumento un cuestionario por cada variable, con una confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.922 para la variable clima organizacional y  $\alpha = 0.917$  para la variable satisfacción laboral. La validación de instrumentos fue a través del método de juicio de expertos. **Los resultados** respecto al clima organizacional, muestran que una mayoría percibe un clima organizacional de alto nivel (63.6%), seguido los del nivel medio (34.5%) y un casi ausente que la califica de nivel bajo, con apenas el 1.8%; respecto a la satisfacción laboral, predomina el nivel medio con 80%, seguido del nivel alto con 18.2% y apenas el 1.8% en un bajo nivel. El p valor = 0,000 < 0,05, permite concluir que existe una relación directa, significativa de magnitud alta entre clima organizacional y satisfacción laboral (Rho = 0,726).

**Palabras Clave:** *Clima organizacional, satisfacción laboral, remuneraciones*

## Abstract

The research objective was: to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the Obstetrics service of the Andahuaylas, 2022 hospital. The study is of an applied type, with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design, descriptive level and correlational scope; with a sample of 55 obstetricians who work in the Obstetrics service, selected through an intentional non-probabilistic sampling. The technique was the survey, as an instrument a questionnaire for each variable, with a Cronbach's Alpha reliability of 0.922 for the organizational climate variable and  $\alpha = 0.917$  for the job satisfaction variable. Instrument validation was through the expert judgment method. The results regarding the organizational climate show that a majority perceives a high level organizational climate (63.6%), followed by those of the medium level (34.5%) and an almost absent one who qualifies it as a low level, with only 1.8%; Regarding job satisfaction, the medium level predominates with 80%, followed by the high level with 18.2% and only 1.8% in a low level. The p value =  $0.000 < 0.05$ , allows us to conclude that there is a direct, significant relationship of high magnitude between organizational climate and job satisfaction (Rho = 0.726).

**Keywords:** *Organizational climate, job satisfaction, remuneration*

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en una realidad altamente competitiva, con el propósito de enriquecer el desempeño de los trabajadores, las organizaciones buscan con frecuencia implementar diversos métodos para elevar la productividad y lograr un posicionamiento organizacional expectante. En tal sentido, resulta importante para toda organización, medir y conocer su clima organizacional, como aspecto predictor de sus resultados y metas institucionales; asimismo, integrar los comportamientos y aptitudes de los colaboradores hacia el logro de metas comunes (Simbrón y Sanabria, 2020).

Durante los últimos años, el ambiente laboral, conocido como clima organizacional, se ha convertido en un hecho complejo, que suele relacionarse con la calidad de vida laboral, por su influencia directa o indirecta con la misma; ambos elementos se interrelacionan y coadyuvan al desarrollo organizacional. Factores como el desempleo, la globalización y la disminución de la cobertura de las organizaciones, influyen en la generación de un ambiente laboral muy complejo, que repercute en la salud de los trabajadores (Rivera et al., 2018). En tal sentido, el ambiente laboral influye en la conducta, satisfacción y productividad de los trabajadores (Saker et al., 2015).

La Salud Pública considera muy importante la medición y análisis del clima organizacional en salud, ya que representa un elemento básico para el desarrollo de sus metas estratégicas y operativas, permitiendo a sus autoridades una visión futura de la organización, asimismo, conozcan la situación actual de comportamiento de esta variable, facilitando la identificación de necesidades reales del clima organizacional, respecto al futuro deseado, como insumo para definir las acciones a implementar para alcanzar dicha visión del futuro institucional. (Miranda et al., 2015, citado por Bravo, 2019).

A nivel global, el clima organizacional (CO) es un instrumento fundamental de cambio que contribuye a una mejor eficiencia organizacional. Actualmente, en un mundo dinámico, caracterizado por una elevada competencia nacional e internacional, resulta ineludible comprender los elementos que influyen sobre la productividad de los trabajadores. (Bravo, 2019).

Durante las últimas décadas, la satisfacción laboral (SL) ha sido bastante estudiada en el sector salud, reconociendo como elemento de alta importancia en el desarrollo de los trabajadores de salud respecto a su interrelación social con sus compañeros de labores, ausencia e incluso abandono laboral; por lo que tratar el tema resulta un reto para todas las instituciones de salud (Ñique, 2020).

En el plano internacional se han desarrollado una diversidad de estudios, al respecto, Lan (2019) en su estudio encontró una relación entre el clima organizacional y la relación laboral; señala que un clima laboral inadecuado, repercute en la relación e interacción de los colaboradores. Siendo el estrés laboral, el agotamiento, factores que influyen para que ocurra una inadecuada relación entre las dos variables (Sotelo Asef et al., 2017).

Estudios en países Latinoamericanos como México, Chile, Venezuela y Brasil: muestran resultados preocupantes, con una considerable o mayoría de enfermeras que manifiestan percibir insatisfacción laboral, debido a escasas acciones de reconocimiento por sus autoridades, a la sobrecarga laboral, y no precisamente atribuido a los cuidados especializados que brindan a los pacientes.(Ñique, 2020, que cita Cifuentes y Manrique, 2014).

Carrillo y Ríos (2015) sostienen que la SL de los colaboradores impacta en la calidad de servicios de salud que ofrece. Asimismo, señala que diversos estudios encontraron que mejorar los niveles de SL, mejora la comunicación e interacción con los pacientes, lo cual incrementa la calidad de servicios brindados.

Según Ñique (2020) que cita al Ministerio de Salud (2015), señala que en nuestro país es necesario implementar algunas acciones que busquen mejoras del personal de salud, a través de acciones de capacitación, talleres de motivación y crecimiento personal. Enfatiza que, si las organizaciones no le dan importancia al CO y la SL, es más probable que los colaboradores reduzcan su productividad y desempeño laboral, por lo que recomienda medición y análisis periódico de estas variables en las instituciones de salud, a efectos de conocer el comportamiento de las mismas a efectos de diseñar e implementar soluciones, que busquen mantener o elevar la productividad. Un efecto principal al no desarrollar y tratar el clima organizacional, es el deterioro físico y mental de los

trabajadores, la desmotivación y calidad de servicios de salud brindados a los usuarios.

El hospital de Andahuaylas tiene como unos de sus objetivos, brindar servicios de salud de calidad a los usuarios. Dentro de las funciones dispuestas al servicio de obstetricia es cuidar al paciente durante el período del preconcepcional, concepcional y post concepcional. Es por ello que actualmente está interesado en mejorar el entorno laboral de los obstetras, para aumentar su satisfacción en el trabajo, para que se sientan efectivos y se sientan orgullosos de su trabajo para hacer este día otro día.

El Hospital de Andahuaylas, no es ajena a esta problemática, con cierta frecuencia se observa problemas de clima organizacional, ocurrencias de conflicto; situación que, sumado a las inadecuadas condiciones de infraestructura, equipamiento moderno y disponibilidad de medicamentos e insumos, que desmotivación al personal de salud, afectando el clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral, perjudicando el cuidado de la salud y bienestar de los pacientes. Sin embargo, se desconoce el comportamiento real de estas variables y su grado de asociación, pues no se realiza regularmente dichas mediciones. Las últimas gestiones no necesariamente han priorizado acciones de abordaje de estos importantes aspectos asociados al desarrollo y crecimiento institucional. Razones por las que se ha considerado importante desarrollar la presente investigación concretamente, en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas.

El problema principal de estudio fue: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022? en cuanto a los problemas específicos tenemos: a) ¿Qué relación existe entre estructura y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022?, b) ¿Qué relación existe entre la autonomía y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022?; c) ¿Qué relación existe entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022?; d) ¿Qué relación existe entre recompensa y satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022? y e) ¿Qué relación

existe entre identidad y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022?

La justificación teórica está dada por el aporte teórico del comportamiento actual de las variables en el servicio de obstetricia, identifica los aspectos asociados a la situación problemática de clima organizacional y SL. La justificación metodológica está dada porque el estudio, aplicó el método científico de investigación, haciendo uso de instrumentos válidos y confiables; aplicando estadísticos igualmente válidos y estandarizados para estudios de investigación; situación que permite que el estudio sea referencial para estudios posteriores sobre el tema. La justificación práctica será efectiva cuando personal de salud y autoridades, implementar planes de intervención y mejora, tomando como insumo los resultados del presente estudio.

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre el clima organizacional en la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital Andahuaylas 2022. Siendo los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre estructura y la SL en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022; b) Determinar la relación entre la autonomía y la SL en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022; c) Determinar la relación entre relaciones interpersonales y la SL en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022; d) Determinar la relación entre recompensa y SL en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022 y, e) Determinar la relación existe entre identidad y la SL en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022.

La hipótesis general fue: El clima organizacional tiene una relación directa significativa con la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital del Andahuaylas 2022: Como hipótesis específicas: a) La estructura tiene una relación significativa con la SL en el servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas 2022; b) la autonomía tiene una relación significativa con la SL en el servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas 2022, c) Las relaciones interpersonales tiene una relación significativa con la SL en el servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas 2022; d) La recompensa tiene una relación significativa con la SL en el servicio de Obstetricia del Hospital de

Andahuaylas 2022, y e) La identidad tiene una relación significativa con la SL en el servicio de Obstetricia del Hospitalde Andahuaylas 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a investigaciones previas asociado a las variables de estudio a nivel internacional encontramos a:

Zapata (2022), en México, con el objetivo de estudiar la asociación entre el CO y la SL en enfermeras de un hospital en México. Usó un método de estudio descriptivo, de enfoque cuantitativo, correlacional, diseño transversal. Los resultados muestran que el 51.2 % percibe un CO adecuado, mientras que un 45.7% lo catalogó como “en riesgo”, apenas el 2.2% como inadecuado. Por otro lado, el 82.6% refiere alta SL y un 17.4% como moderada SL. Según la correlación de Pearson=0.9732, se encontró una alta correlación entre el CO y la SL. Concluye la existencia de una correlación significativa, positiva entre ambas variables.

Pico (2020), en Ecuador, en su estudio para medir las variables y conocer la incidencia del CO sobre la SL en colaboradores de un establecimiento de salud. Utilizaron una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, método inductivo- deductivo, de diseño no experimental, de corte transversal. Encontró en general que, los colaboradores catalogan sentir un favorable y buen nivel de la variable clima organizacional en la institución, con un promedio general de 79,3%, situación similar ocurre en todas sus dimensiones. Por otro lado, la gran mayoría reporta una adecuada satisfacción laboral, percibe que el ambiente laboral es adecuado y favorable, por encima de la media con un 84.9%, apenas un 4.6% siente insatisfacción laboral.

Cherian et al. (2018), con el propósito de evaluar y conocer la relación de la SL de enfermeras con el compromiso organizacional en un hospital de Dubai. Para el que utilizó un método descriptivo, diseño exploratorio, de nivel correlacional entre el compromiso de las enfermeras y la satisfacción laboral. Los resultados indican que la mayoría de enfermeras (96%) recomendarían a la organización. El 65,2% con 21-25 años de experiencia refirió alta satisfacción laboral; mientras que el 56,6% con experiencia entre 0 a 5 años querían dejar la organización. Mientras los años de experiencia aumentaba por encima de los 21 años, mayor porcentaje (65,2

%) querían quedarse. Se observó relación entre la SL y el compromiso organizacional ( $p=0,006$ ). La SL total está significativamente relacionado con su compromiso afectivo ( $p=0,001$ ) y niveles de compromiso total ( $p=0,006$ ). Los niveles de compromiso organizacional de las enfermeras, está significativamente correlacionada con su SL extrínseca ( $p= 0,006$ ) y los niveles de SL total ( $p=.0.006$ ).

Los resultados de Sohrabian (2018) en su estudio para analizar la relación entre el CO y la SL en profesional enfermero de un hospital psiquiátrico de Irán. Aplicó una metodología descriptiva, analítica, correlacional. Encontró una relación significativa entre el CO con la SL; asimismo, una correlación significativa inversa o negativa entre las dimensiones espíritu de equipo y acoso con la satisfacción laboral ( $P<0/05$ ). Las dimensiones intereses, distancia e influencia en la SL fueron significativas a un nivel de significancia  $< 0/05$ . No encontró relación significativa para otras dimensiones de espíritu de equipo, acoso, intimidad, consideración y énfasis en la producción en niveles significativos de 0.01 y 0.05. Se concluye, que existe una relación directa entre SL y CO; asimismo, que: los intereses, la distancia y la influencia, son los principales aspectos del CO repercuten sobre la SL.

Pedraza (2018) en México, en su estudio para establecer la relación entre los elementos del CO y la SL, en 133 colaboradores públicos y privados. Estudio de enfoque cuantitativo, explicativo no experimental, transversal. Los resultados mostraron que apenas tres de las ocho dimensiones (identidad, apoyo y ambiente de afecto) del CO muestran una asociación positiva y significativa con la SL ( $r^2 = 0.69$ , valor  $F= 99.489$ , con  $Pv = 0.000$ ). Se concluye, por tanto, que estas tres dimensiones del CO, contribuyen de manera importante en el bienestar o SI reportado por los colaboradores de estudio. Resultados relevantes que permitirán que gerentes de recursos humanos desarrollen prácticas que contribuyan a mejorar el clima laboral, por ende, la satisfacción de los colaboradores.

Entre antecedentes **nacionales** tenemos a Ñique (2020) en su estudio con el propósito de establecer la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de enfermeros de la UCI en un hospital de Trujillo, para el

cual diseñó una metodología fue de enfoque cuantitativo, no experimental transversal correlacional. Los resultados muestran que el 78.8 % percibe un regular Clima Organizacional regular, 15.2 % lo califica como bueno y apenas el 6.1 % como nivel malo. Por otro lado, el 81.8 % reporta un regular nivel de SL, 12.1% como nivel malo y un 6.1%. como nivel bueno. El coeficiente de correlación de Pearson = 0.596, demuestra una correlación positiva de magnitud media entre las variables estudiadas.

En esa línea, Bravo (2019), en su estudio para determinar la influencia del CO en la SL en 42 colaboradores de la red de salud en Chiclayo; cuya metodología fue de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, de corte transversal. En relación al clima organizacional encontró que el 81% reportan un clima indiferente, un 19 % un clima participativo. Respecto a la SL, el 69% refiere un nivel medio de SL, un 31 % en nivel alto; identificó no existencia de relación entre CO y SL en la red de salud estudiada. Concluyendo que, a pesar de observarse una correlación moderada entre ambas, la influencia del CO es débil sobre la SL en los colaboradores de salud estudiados.

Asimismo, Valencia (2019), en su tesis de maestría, para determinar la relación entre el CO y la SL de enfermeras de un hospital del Cusco, donde aplicó un diseño metodológico de tipo transversal y correlacional, en 109 enfermeros. Los hallazgos del estudio muestran que aproximadamente el 67% de enfermeros de un hospital del Cusco, refieren un nivel medio de SL. Las dimensiones: condiciones físicas, relaciones sociales, políticas administrativas, desarrollo personal y relación con la autoridad presentaron una satisfacción de nivel medio. La dimensión desarrollo de tareas presenta un nivel bajo. En cuanto al CO, el 57,80% reportan un clima por mejorar, el 21,10% un clima saludable y el 21,10% un clima no saludable. Concluye la existencia de una relación significativa entre el CO y la SL ( $\chi^2 = 58,335$ ,  $p$  valor = 0,001) en los profesionales de enfermería estudiados.

Por su parte, Felipe et al. (2018), en el estudio para determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en el servicio de emergencia de un hospital de Trujillo. Empleó una metodología de tipo

descriptivo- correlacional, de corte transversal, no experimental, tuvo una muestra de 60 colaboradores. El análisis estadístico fue con la prueba estadística de Pearson. Los resultados muestran un valor del coeficiente de Pearson = 0,801, que evidencia una relación significativa entre el CO y la SL. Concluyó que existe una relación significativa entre las dimensiones del CO con la SL de los colaboradores objeto de estudio.

Por otro lado, Vallejos (2017), en su estudio con el objetivo de conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una microred de salud en Lima, cuya población y muestra fue de 66 trabajadores asistenciales y 53 administrativos. La metodología fue hipotético deductivo, de diseño no experimental, nivel correlacional. Los resultados del CO muestran que el 54.6% la considera un regular nivel, 29.4% en un nivel deteriorado o malo y apenas un 16% en un nivel aceptable. En cuanto a la SL, predomina el nivel alto y bajo, ambos con un 37.8%, seguido del nivel medio con un 24.4%. Asimismo, encontró una asociación directa y significativa alta entre CO y SL (Rho de Spearman=0.701) en una microred de salud en Lima. Se concluye que existe una relación significativa y de fuerte magnitud ambas variables.

En referencia a las bases teóricas de la variable **clima organizacional**, Chiavenato (2011), citado por Mancha (2018), la define como las características del ambiente organizacional percibida por sus miembros que influyen poderosamente en su actitud y motivación laboral; vale decir las características y peculiaridades del ambiente laboral, generan diversos niveles de motivación en los colaboradores. Por su parte Armenteros y Sánchez (2015), citado por Mancha (2018), la define como las percepciones de un grupo de personas sobre su entorno laboral respecto a acciones de supervisión, capacitación, relaciones laborales, política institucional, formas de comunicación, acciones administrativas, ambiente laboral, entre otros.

Méndez (2015) sostiene que el CO es el ambiente o estructura organizacional percibido por sus miembros según las condiciones que identifica durante su interacción social, expresada en aspectos como: objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación, que definen su percepción, participación y actitud, reflejada en su

comportamiento, nivel de satisfacción y compromiso laboral.

Ñique (2020), que cita al Ministerio de Salud (2009), señala que el CO son las percepciones de los colaboradores respecto a su organización, el cual se da en función al trabajo, ambiente físico, relaciones interpersonales y las medidas formales e informales que desconciertan el trabajo. Asimismo, enfatiza que cuando el ambiente laboral otorga satisfacción a las necesidades de los colaboradores, elevan su autoestima, en consecuencia, el clima organizacional es saludable; por el contrario, si el ambiente frustra estas necesidades, el clima organizacional es débil y adverso; en consecuencia, el ambiente organizacional repercute en los niveles de motivación laboral.

Piña (2007) citado por Ñique (2020) afirma que el CO es importante porque refleja la eficacia laboral de una organización, muestra la relación de los trabajadores y la organización en diversos aspectos, sirve como procedimiento efectivo de revisión de la productividad. Por otro lado, Eumud.net (2017) señala que las organizaciones que persiguen la competitividad tienen una idea precisa y objetiva sobre el tipo de clima organizacional que desean, a fin de que identifiquen sus fortalezas para optimizar su ambiente laboral e implementar acciones que mejoren la productividad.

Las diversas teorías del clima organizacional, surgen a partir de las teorías de administración que, si bien fueron definidas en el siglo XX, tienen vigencia para el análisis de estudio.

La teoría de la administración científica propuesta por Frederick Taylor (1911), citado por Iglesias et al. (2019), diseñado para incrementar la productividad en empresas de Estados Unidos; en su teoría concibe a la organización como una estructura, enfatizando un análisis de los puestos de trabajo a fin de programar mejorar en la eficiencia y productividad; sobre la base de cuatro principios: división del trabajo, selección del personal, capacitación o especialización y cooperación estrecha y amistosa entre jefes y empleados. La teoría se enfoca en una organización formal y los principios generales de la administración como: división, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, subordinación de los intereses individuales a los generales, remuneración, centralización, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa,

espíritu de equipo, etc. (Zapata, 2022).

La teoría de las relaciones humanas, de Munsterberg y Mayo, entre 1924 y 1927, basada en las relaciones interpersonales, que se enfocan en una organización informal, donde se promueva la motivación, comunicación, liderazgo y dinámica de grupo (Iglesias et al., 2019)

La Teoría del clima organizacional de Rensis Likert fundada en el año 1948, afirma que el comportamiento de los colaboradores se deriva del comportamiento de sus autoridades y la percepción de las condiciones laborales que brinda la organización, respecto a sus expectativas, sus competencias y valores, en tal sentido, la reacción se establece por la percepción de los colaboradores (Chiavenato, 2000). Identifica tres variables que caracterizan a una organización, que influyen en la percepción del clima: i) variables causales o independientes, que establece la dirección, sentido y búsqueda de resultados en el que debe ir la organización, dada por estructura y administración, reglas, toma de decisiones, competencia y actitudes. Al modificar estos aspectos de la variable, se modifican las otras variables; b) variables intermedias, que refleja la situación de salud interna, está dada por los procesos de la organización, como: los objetivos, la motivación, el compromiso, la comunicación eficaz y la toma de decisiones; c) variables finaleso dependientes, resultantes de las anteriores, dada por del logro de metas, la productividad, la ejecución de gastos, el estado de ganancias y pérdidas, entre otros. (Bravo, 2017).

La combinación de estas variables, produce dos formas de clima organizacional: clima autoritario y clima participativo. El primero, caracterizado por una organización vertical, rígida, burocrática, con elevados índices de insatisfacción y desmotivación laboral desde la percepción de los colaboradores; el segundo, caracterizado por una institución dinámica, horizontal, que motiva al logro de los objetivos, que considera atender las necesidades sociales de sus colaboradores, donde se observa una interacción entre dirección y empleados para la toma de decisiones, etc. (Bravo, 2017, que cita a Chiavenato, 2000).

Sin embargo, una de las teorías más importantes del clima organizacional y satisfacción laboral, es la Teoría del Desarrollo Organizacional, de Richard

Bebkhard con Rensis Likert y Kurt Lewin, en el año 1962, basado en el desarrollo planificado de las organizaciones, teniendo como pilar la relación de tres elementos importantes: “persona-organización-ambiente”. Esta teoría define el clima organizacional como la percepción de los colaboradores sobre su entorno laboral, la relación entre jefe-empleados, la toma de decisiones y la comunicación; en tal sentido, la percepción es fundamental ya que contribuye al éxito de una organización. Está centrada en el conocimiento, análisis y propuestas de mejora en las fases de descongelamiento, cambio y congelamiento (Iglesias et al., 2019).

La importancia del clima organizacional radica en que brinda información científica y sistemática sobre la percepción y opinión de los colaboradores, permitiendo evaluar las condiciones de trabajo en la que se desenvuelven; a través de líneas de base del clima organizacional, como referencia objetiva inicial, lo cual permite diseñar e implementar planes de mejora continua, asimismo, evaluar los resultados o efectos de tales implementaciones (Moreno, 2012).

Según estudios de Litwin y Stringer (1968), citados por (Ascarza, 2017) y Koys y Decosttis, (1991) citado por Chiang (2015), identificó cinco dimensiones del Clima organizacional: a) Estructura, es la manera como asumen los miembros de una organización las normas, lineamientos, procesos institucionales; b) Recompensa, referida al nivel de aprobación de los colaboradores sobre estímulos por la función correcta realizada; c) Relaciones interpersonales: según la adaptación de los colaboradores en el espacio laboral, a través de trato cordial y horizontal tanto con compañeros del mismo rango como con sus superiores; d) Identidad: Es conocer en qué grado los trabajadores aceptan como suyos los objetivos institucionales, es el grado de pertenencia y de sentirse como personal valioso; e) Autonomía, es que los trabajadores comprendan la capacidad de independencia para decidir en diversas situaciones laborales, asumiendo las responsabilidades por las labores delegadas, por cumplir objetivos y metas programadas. (Litwin y Stringer, 1968, citado por Ascarza, 2017).

Existen diversos autores que definen la variable **satisfacción laboral**, Taípe (2014), citado por Vásquez y Parco (2018), señala que es un elemento laboral trascendente, generalmente asociado con el desempeño, esto es, en

tanto los niveles de satisfacción sean mayores, se relaciona con un mejor desempeño laboral, señala que la satisfacción laboral es el desempeño del colaborador, según sus aptitudes, principios y convicciones laborales, que influye en su desempeño y logros.

Una revisión literaria realizada por Pujol y Dabos, (2018) que cita a Judge et al (2017), señala que la SL es una de las variables de mayor estudio a partir del siglo XX. Inicialmente dichos estudios, buscaban evaluar predictores y resultados posibles de los comportamientos laborales y la satisfacción laboral; luego, se realizaron estudios correlacionales; y últimamente, una diversidad de temas asociados al afecto, motivación, actitud y motivación laboral, como aspectos promotores de satisfacción laboral. Respecto a esta corriente de estudios, Pujol y Dabos, (2018), que cita a Tsaousis et al (2007); Harrison et al (2006), señala que se orientan al comportamiento organizacional y psicología laboral; motivados por la necesidad de conocer dos elementos fundamentales: i) la importancia en la efectividad laboral, relacionado a variables de ausentismo, rotación, compromiso y desempeño; ii) la importancia moral, al ser la SL un aspecto básico del bienestar físico y mental de los colaboradores.

Existen una diversidad de teorías de la satisfacción laboral, que buscan desarrollar la gestión de calidad institucional; su éxito se basa en la actitud, desempeño laboral, relaciones interpersonales y compromiso laboral de los colaboradores. De tal forma, que el éxito organizacional radica en disponer de trabajadores motivados, satisfechos con lo que realizan, que producirá mayor y mejor desempeño laboral institucional (Sáenz, 2013, citado por Álvarez, 2021).

Teoría de Maslow, basada en la premisa que el hombre por naturaleza presenta necesidades y deseos, cuya conducta se orienta al logro de objetivos. Maslow citado por Chiavenato (1989), señala una serie de necesidades por niveles, desde las superiores, culturales, intelectuales y espirituales: a) las necesidades fisiológicas, llamadas biológicas, como la nutrición, vivienda y protección; b) las necesidades de seguridad; libre de riesgos y amenazas externas; c) las necesidades sociales o de afiliación, como la amistad, interacción, pertenencia a grupos, afecto, amor, d) las necesidades de estima: referidas a la forma como uno se valora, la autoestima y la confianza personal; e)

las necesidades de autorrealización: es una necesidad mayor, se logra a través del desarrollo de aptitudes y capacidades personales.

La teoría de los dos factores de Herzberg (1959), citado por Carrillo et al. (2017), sostiene que existen dos aspectos que influyen en la SL de los colaboradores: los intrínsecos o motivacionales, inherentes al trabajador como: la responsabilidad, el compromiso, motivación, promoción, reconocimiento; y los extrínsecos o higiénicos, propias de las organizaciones, dada por las políticas institucionales, la supervisión, relación entre jefe-colaborador, salarios, ambiente físico, seguridad laboral, etc. Es importante motivar a los colaboradores, reconociendo sus logros, implementando una política de incentivos al cumplimiento de metas, ya que permite un efecto de crecimiento personal y profesional en ellos.

Según la teoría de Lawler (1999), citado por Álvarez (2021), resalta la importancia del trabajo eficiente, que demanda colaboradores motivados para el logro de metas. Esta teoría sostiene que en tanto un colaborador reciba remuneraciones y/o beneficios, similar a sus compañeros, percibirá niveles de satisfacción personal favorable.

Las diversas teorías de la SL, si bien tienen diferencias en su postulado, coinciden en la búsqueda de mejora de la gestión organizacional, cuyo éxito radica esencialmente en mantener políticas de motivación, mejora de condiciones laborales y comunicación efectiva entre jefes y empleados, como aspectos generadores de compromiso y desempeño laboral (Sáenz, 2013, citado por Álvarez, 2021).

De acuerdo con Morillo (2013, citado por Álvarez 2021), la SL resulta de la deducción de las expectativas laborales y la realidad que percibe un colaborador. Con lo cual coincide Lee y Chang (2008), citado por Álvarez 2021), al sostener que la SL es el comportamiento laboral individual respecto a las funciones que desarrolla. Por su parte Judge (2003) indica que la SL es el nivel donde un trabajador percibe bienestar, que influye inclusive fuera del ámbito laboral.

Robbins (2005 citado por Álvarez 2021), precisa cuatro dimensiones de la variable satisfacción laboral: a) Reto al trabajo; son las competencias que muestran los trabajadores al realizar sus funciones; b) las remuneraciones justas,

es resultado del esfuerzo del colaborador, según la carga laboral y responsabilidad, con el objetivo de lograr que el trabajador se sienta conforme económicamente; c) las condiciones laborales, que cumplen un importante rol en la satisfacción laboral, ya que según éstas condiciones, será posible expresar ideas, pensamientos y reconocimientos, resalta sus dos indicadores: de oportunidad de desarrollo y las características del trabajo; d) la relación entre la organización y el trabajo; es la forma como la organización se relaciona e interactúa con los trabajadores; sus indicadores son: la compatibilidad entre la personalidad y la labor realizada.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, ya que su propósito pretende contribuir a resolver una problemática específica de estudio; sus resultados permiten proponer alternativas de solución. El estudio fue de enfoque cuantitativo, toda vez que la medición de las variables y el análisis de resultados son numéricos, fueron dados a través de instrumentos estadísticos utilizados en estudios de investigación (Hernández et al, 2018).

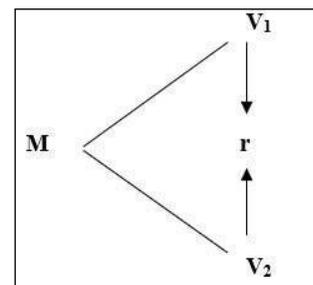
El método de estudio fue hipotético deductivo, se arribó a las explicaciones y conclusiones de la investigación en base a las hipótesis planteadas, utilizando la deducción (Hernández et al, 2018). De corte transversal, ya que la recolección de datos fue tomada en un solo momento (Monje, 2011).

El diseño fue no experimental, ya que mantuvo la naturaleza de las variables, los cuales no sufrieron manipulación alguna; se midió á el comportamiento de las variables según la situación actual; correlacional no causal, ya que busca conocer el grado de asociación entre las variables, sin un enfoque de causalidad (Hernández et al, 2018), según se grafica a continuación:

Figura 1: Gráfica de relación entre variables

Dónde:

- M : muestra
- V1 : clima organizacional
- V2 : satisfacción laboral
- r : relación entre las variables



#### 3.2. Variables y operacionalización

##### 3.2.1. Variable 1: Clima organizacional

**Definición conceptual**, Chiavenato (2011), citado por Mancha (2018), la define como las características del ambiente organizacional experimentada por sus miembros que influyen poderosamente en su actitud y motivación laboral; vale decir

las características y peculiaridades del ambiente laboral, generan diversos niveles de motivación en los colaboradores.

**Definición operacional;** según Ascarza (2017) que cita a Litwin y Stringer (1968), esta variable cualitativa, consta de cinco elementos o dimensiones:

- a) Estructura; con 4 indicadores: políticas y reglamentos vigentes, nivel de conocimiento de sus funciones, metas de la organización, procedimientos establecidos.
- b) Autonomía; con 2 indicadores: Iniciativas, nivel de responsabilidad
- c) Relaciones interpersonales; con 3 indicadores: trabajo en equipo, confianza, solidaridad.
- d) Recompensa; con 2 indicadores: capacitaciones, reconocimiento a los trabajadores.
- e) identidad; con 3 indicadores: propuestas y sugerencias, logro de objetivos, nivel de comodidad de los trabajadores.

**Escala de medición:** Los 26 ítems del cuestionario son de tipo ordinal, se utilizó la escala de Likert con 5 posiciones: (1) nunca; (2) a veces; (3) regularmente. (4) casi siempre y (5) siempre.

### 3.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral

**Definición conceptual,** Judge (2003) citado por Álvarez 2021) define a la satisfacción laboral como el nivel donde un trabajador percibe bienestar, que influye inclusive fuera del ámbito laboral.

**Definición operacional,** según Robbins (2005) esta variable cualitativa, consta de cuatro dimensiones:

- a) Reto al trabajo; con 4 indicadores: identificación de tareas, conocimiento del trabajo, independencia y autonomía, retroalimentación
- b) Remuneraciones justas; con el indicador: percepción de sueldos y salarios
- c) Condiciones laborales; con 2 indicadores: oportunidad de desarrollo de organización, características del trabajo.

- d) Relación entre la organización y el trabajo; con el indicador; compatibilidad entrepersonalidad y la labor realizada.

**Escala de medición:** para la medición de los 17 ítems del cuestionario, se utilizó una escala ordinal tipo Likert de 5 posiciones: (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces.

(4) casi siempre y (5) siempre.

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

Vera (2015) la define como el total de personas con características similares, en quienes se realiza una investigación. Para el presente estudio, se trabajó con toda la población conformada por el total de obstetras del servicio de Obstetricia (55); considerando los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Personal obstetra nombrado o contratado del servicio de obstetricia (55).
- Con no menos de 6 meses de labor en el servicio.
- Que acepten participar del

estudio. Criterios de exclusión:

- Personal obstetra contratado bajo la modalidad de locación.
- Personal que no acepte participar del estudio.
- Personal con licencia, vacaciones.

La Unidad de análisis, es el profesional obstetra que labora en el servicio de obstetricia del hospital.

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

#### **3.4.1. La técnica**

Es la encuesta, que permitió cuantificar organizada y sistemáticamente los datos de una misma realidad problemática” (Lóp Fachelli, 2015, p. 48).

#### **3.4.2. El instrumento**

Fue un cuestionario estructurado. La variable clima organizacional consta de 26 ítems, tomado del modelo teórico de Litwin y Stringer (1968), el cual, fue

adecuada por la autora según el contexto del presente estudio. La variable Satisfacción laboral consta de 17 ítems, siguiendo el modelo de Robbins (2005), igualmente, adaptada por la autora del presente estudio.

Cabe precisar que la validación de la adecuación de los instrumentos fue realizada por tres jueces expertos de la materia. Las respuestas de las preguntas o ítems fueron analizadas posteriormente usando la Escala de Likert (ver ficha técnica del instrumento en Anexo 7).

### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

Según (Hernández et al., 2018), la validez es el valor que el instrumento intenta medir. Se realizó la validación del instrumento por el método de juicio de expertos, en número de tres, quienes luego de una revisión determinaron la validez del instrumento.

La confiabilidad fue a través del método Alfa de Cronbach, en una muestra representativa del 20% de la muestra; que, luego del análisis estadístico SPSS determinó que las variables del instrumento presentan un alto nivel de confiabilidad: 0,922 para Clima organizacional y 0,917 para Satisfacción laboral, que determinó que el instrumento es consistente y aplicable. (Ver anexo 4: Validez y confiabilidad del instrumento).

### **3.5. Procedimientos**

En primer término, se realizó la validez de instrumentos por el método de juicio de expertos; a continuación, la confiabilidad de los mismos, por el método del coeficiente de Alpha de Cronbach.

Posteriormente, luego de la autorización del hospital, se aplicaron las encuestas, los cuales fueron tabulados y clasificados en una base de datos utilizando el programa Excel y procesamiento respectivo con el programa SPSS V.26.

### **3.6. Método de análisis de datos**

**Análisis descriptivo**, a través del Excel se organizó una base de datos, realizando tablas de las dos variables.

**Análisis inferencial**, al ser una muestra mayor de 30, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, según los resultados, arroja un p valor  $< 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna; es decir, los datos de la población no tienen una distribución normal, en consecuencia, el estadístico a utilizar es la prueba no paramétrica Rho de Spearman, con el cual se mide la dirección y fuerza de relación de dos o más variables cuantitativas (Díaz et al., 2014). Se utilizó la base de datos Excel, para procesarlo en el programa SPSS V26, cuyos resultados permitieron determinar el grado de asociación entre las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

El Estudio cumplió con el código de ética de la Universidad César Vallejo. Asimismo, con los principios éticos nacionales e internacionales de investigación en seres humanos: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia (Declaración de Helsinki de 1975, citado por Maldonado, 2021), cuyo cumplimiento es promovida por la Asociación Médica Mundial (AMM).

Se respetó los aspectos éticos académicos de la universidad, garantizándose que las encuestas sean anónimas, previo consentimiento informado, garantizando la confidencialidad del participante. La información del presente estudio es únicamente para fines académicos, considerando el bienestar de la población de estudio, cumpliendo de esta manera, con el principio de beneficencia y no maleficencia.

Asimismo, se garantizó los derechos de autor, aplicando las normas APA (American Psychological Association) garantizando que las fuentes utilizadas sean citadas en los textos y referenciadas al final del estudio, según correspondan.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

#### 4.1.1 Resultado del nivel del clima organizacional

**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias del clima organizacional y sus dimensiones*

Dimensiones del clima organizacional		Niveles			Total
		Bajo	Medio	Alto	
CLIMA ORGANIZACIONAL	fr	1	19	35	55
	%	1.8	34.5	63.6	100
Estructura	fr	1	19	35	55
	%	1.8	34.5	63.6	100
Autonomía	fr	0	12.0	43.0	55
	%	0	21.8	78.2	100
Relaciones interpersonales	fr	5	22	28	55
	%	9	40	51	100
Recompensa	fr	20	32	3	55
	%	36.4	58.2	5.5	100
Identidad	fr	1	15	39	55
	%	1.8	27.3	70.9	100

La tabla 1 muestra que la mayoría de participantes del estudio, percibió que el clima organizacional presenta un alto nivel (63.6%), seguido de los que la ubican en un nivel medio con un 34.5%, apenas el 1.8% la califica en un nivel bajo.

En cuanto a las dimensiones del CO, la mayoría de los encuestados consideró en general, un alto nivel de las dimensiones (excepto en la dimensión recompensa donde el 58.2% la considera en un nivel medio, y el 36.4% en un nivel bajo). En el nivel Alto destacan las dimensiones autonomía (78.2%) y Identidad (70.9%) y con menor puntaje en este nivel, la dimensión recompensa con apenas un 5.5%. En el nivel medio resalta la dimensión recompensa con 58.2%, relaciones interpersonales con 40% y estructura con 34.5%. En el nivel Bajo únicamente destacan las dimensiones: recompensa con un 36.4% y relaciones interpersonales con un 9%.

#### 4.1.2 Resultado del nivel de la satisfacción laboral

**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias de la de la satisfacción laboral y sus dimensiones*

Dimensiones de satisfacción laboral		Niveles			Total
		Bajo	Medio	Alto	
SATISFACCIÓN LABORAL	Fr	1	44	10	55
	%	1.8	80.0	18.2	100
Reto al trabajo	Fr	1	15	39	55
	%	1.8	27.3	70.9	100
Remuneraciones justas	Fr	24	21	10	55
	%	43.6	38.2	18.2	100
Condiciones de trabajo	Fr	4	24	27	55
	%	7.3	43.6	49.1	100
Relación de trabajo empleado	Fr	1	51	3	55
	%	1.8	92.7	5.5	100

La tabla 2, demuestra que la mayoría de los participantes de estudio, reportaron un nivel medio de satisfacción laboral (80%), seguido del nivel alto con el 18.2% y apenas el 1.8% percibe un bajo nivel de SL.

Respecto a las dimensiones, predomina la calificación de nivel medio, seguido la de nivel alto. En el nivel medio el mayor puntaje es la dimensión relación trabajador-empleador con un 92.7% (importante a considerar por las autoridades), fluctuando las demás dimensiones con un considerable margen entre el 27 al 43%. En el nivel Alto destaca la dimensión reto al trabajo con un 70.9%, teniendo aquí el puntaje menor la dimensión relación trabajador-empleador con un 5.5%. En el nivel bajo únicamente destaca la dimensión remuneraciones justas, donde un considerable 43.6% la ubica en este nivel, siendo casi ausente este nivel en las demás dimensiones (fluctúa entre el 1.8% y 7.3%).

## 4.2 Análisis inferencial

Dado que los resultados obtenidos provienen de instrumentos con escala ordinal, se requiere una prueba no paramétrica para mostrar el grado de asociación entre variables, por lo que se usará la prueba Rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis.

### 4.2.1 Prueba de hipótesis general

**Tabla 12**

*Correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,726**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

La tabla 3 muestra un  $p = 0,000 < 0.05$ , que indica que existe una relación directa entre las variables CO y SL, siendo esta de alta magnitud (Rho = 0,726).

### 4.2.2 Hipótesis específica 1

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	,510**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

Los resultados muestran que existe una asociación positiva ( $p = 0,00 < 0.05$ ), de moderada magnitud entre la dimensión estructura y la SL (Rho = 0,510).

#### 4.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

**Tabla 14**

*Correlación entre la dimensión autonomía y la satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coeficiente de correlación	,410**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	55

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

La tabla 5 demuestra la existencia de una relación directa ( $p = 0,02 < 0.05$ ), de moderada-baja magnitud entre la dimensión autonomía y la SL (Rho = 0,410).

#### 4.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

**Tabla 15**

*Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y la satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,506**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

La tabla 6 establece que existe una relación positiva ( $p = 0,000 < 0.05$ ), de moderada magnitud entre la dimensión relaciones interpersonales y la SL (Rho = 0,506).

#### 4.2.5 Prueba de hipótesis específica 4

**Tabla 16**

*Correlación entre la dimensión recompensa y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	,533**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

La tabla 7 determina una relación directa, positiva ( $p = 0,000 < 0.05$ ) de intensidad moderada entre la dimensión recompensa y la SL (Rho = 0,533).

#### 4.2.6 Prueba de hipótesis específica 5

**Tabla 17**

*Correlación entre la dimensión identidad y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación	,580**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

La tabla 8 indica que existe una relación directa ( $p = 0,000 < 0.05$ ) de moderada intensidad entre la dimensión identidad y la SL (Rho = 0,533).

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo principal “determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas”, desde la percepción de los colaboradores. Asimismo, determinar la relación entre las cinco dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal obstetra del hospital de Andahuaylas. Los reportes de los participantes del estudio, muestran claramente su percepción sobre las condiciones del clima organizacional y los niveles de SL en el servicio de obstetricia,asimismo, la relación existente entre dichas variables. Resultados que se deberían ser tomando en cuenta por las autoridades del hospital, a fin de mejorar aquellos elementos débiles del clima organizacional y satisfacción laboral.

Los resultados descriptivos de la tabla 3, muestran que la mayoría: 6 de cada 10 participantes (63.6%) catalogan al clima organizacional como de alto nivel en el servicio de obstetricia, un 34.5% en el nivel medio o en proceso, apenas un 1.8% lo califican en un nivel bajo o negativo. Resultados que contrastan con los estudiosde Ñique (2020) en el servicio de UCI de un hospital de Trujillo, donde la mayoría del personal encuestado, califica al CO en un nivel regular con el 78.8%, seguido del nivel bueno con el 15.2%, y una escasa proporción la ubica en un mal nivel de CO (6.1%); de Valencia (2020), en enfermeras de un hospital del Cusco, donde igualmente predomina un CO regular o por mejorar (57,80%), seguida de un 21,10% que la ubica como un CO saludable y un considerable 21,10% que la califica como CO no saludable o negativo; asimismo, difiere de lo encontrado en una microred de Lima, por Vallejos (2017), donde el 54.6% consideran un regular nivel de CO, 29.4% un CO deteriorado o malo y apenas un 16 como CO aceptable.

A diferencia de las otras investigaciones donde prevalece el nivel regular del Clima Organizacional, el presente estudio, es el único donde predomina la categoría de buen clima organizacional, favorable para el servicio de estudio.

En cuanto a las dimensiones del CO, la mayoría la considera en un nivel alto, excepto en la dimensión recompensa, donde predomina el nivel medio con el 58.2%, seguida del nivel bajo o negativo con un 36.4%.

Los mayores puntajes en el nivel Alto son la dimensión autonomía (78.2%) e identidad (70.9%), y de menor puntajes la dimensión recompensa con apenas el 5.5%; en el nivel medio resalta la dimensión recompensa con 58.2% y relaciones interpersonales con 40%, siendo de menor calificación la dimensión autonomía con 21.8%; finalmente, en el nivel Bajo únicamente resalta la dimensión recompensa con un 36.4%, estando prácticamente ausente en las demás dimensiones. Según los resultados, podemos inferir en general, que el profesional obstetra del hospital, considera importante promover y desarrollar todos los aspectos relacionados a un buen clima organizacional; sin embargo; es importante el reforzamiento de aquellos aspectos relacionados a la dimensión recompensa, con mayor puntaje en el nivel bajo (36.4%), potenciar las dimensiones recompensa y relaciones interpersonales del nivel medio y, garantizar la sostenibilidad de las dimensiones que predominan en un alto nivel de desarrollo, tal como lo sugiere Ñique (2020) y Vallejos (2017).

En cuanto a la variable satisfacción laboral, la mayoría la considera en un nivel medio o regular de desarrollo en el Servicio de Obstetricia (80%); resultados similares a lo encontrado por los estudios de Ñique (2021) con un 81.8%, Bravo (2019) con un 69% y Valencia (2019) con el 67%, en esta misma categoría; en contraste al resultado de Vallejos (2017) donde la mayoría la ubica en el nivel alto y bajo, ambos con un valor de 37.8%, finalmente como nivel medio con un 24.4%.

En segundo orden, se encuentra la calificación como nivel alto de SL con 18.2% y en tercer último orden el nivel bajo con apenas un 1.8%; resultado similar al encontrado por Bravo (2019), con un 31 % en nivel alto y relativamente similar al de Vallejos (2017) donde tanto el alto como el bajo nivel de SL coinciden con un 37.8%, seguido del nivel medio con un 24.4%. En contraste al estudio de Ñique (2020), que en segundo orden se ubica el nivel malo con 12.1% y apenas un 6.1% como buen nivel.

En cuanto a las dimensiones de la SL, la tabla 6 nos indica un predominio del nivel medio, seguido el nivel alto. En el nivel medio, es importante considerar tanto por trabajadores como autoridades, el elevado porcentaje en la dimensión relación trabajador-empleador (92.7%) y condiciones de trabajo (43.6%). En el

nivel Alto destaca la dimensión reto al trabajo con un 70.9%, siendo la más baja calificación la dimensión relación trabajador-empleador con un 5.5%. En el nivel bajo es importante considerar la dimensión remuneraciones justas, donde un considerable 43.6% la ubica en esta categoría, no así en las demás dimensiones que no superan 8%.

Estos resultados nos permiten inferir que los colaboradores del servicio de Obstetricia, perciben una SL intermedia, insuficiente para sus expectativas laborales; si bien algunos atribuidos a aspectos estructurales difíciles de mejorar en el plazo inmediato (como el caso de remuneraciones justas y relativamente los aspectos físico de las condiciones de trabajo), es importante identificar aquellos elementos intangibles factibles de mejorar, como: aspectos blandos de las condiciones de trabajo, relación trabajo empleado, reto al trabajo, que básicamente dependes de la capacidad de gestión, liderazgo, compromiso de mejorar y trabajo en equipo, cabe valorar el plus de los trabajadores en relación a la dimensión reto al trabajo, donde el 70.9% la considera como un pilar importante de satisfacción laboral..

La prueba de **hipótesis general** planteaba la existencia de una relación significativa directa entre el clima organizacional con la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia, estableció que existe una relación directa, significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ) entre ambas variables de estudio, con un valor de correlación Rho de Spearman = 0,726, que indica que ésta relación es de magnitud fuerte; esto es, en tanto mejora los niveles del CO, mejora los niveles de satisfacción laboral y viceversa.

Resultados relativamente similares a los encontrados por Ñique (2021), en su tesis de maestría “Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivos-Hospital Essalud Trujillo-2019” con un  $p = 0,000$  y  $r$  de Pearson = 0.596; Valencia (2019) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional del Cusco. 2017”, con un  $p$  valor = 0,001,  $\chi^2 = 58,335$ ; Felipe et al. (2018) en su estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal”, con el coeficiente  $r$  de Pearson = 0,801; estudios que en su conjunto demostraron que existe una relación positiva,

significativa entre moderada y alta magnitud entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores objeto de estudio.

La prueba de contrastación de la **hipótesis específica 1** establece que existe una relación significativa directa ( $p = 0,00 < 0.05$ ), de moderada magnitud ( $Rho = 0,510$ ) entre la dimensión estructura y la SL. Lo cual nos permite inferir que en tanto se incrementa los niveles de la dimensión estructura del CO, mejora los niveles de SL en una magnitud moderada pero significativa, lo cual se constituye como un factor que favorece tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral en el servicio estudiado.

Estos resultados coinciden a los hallazgos de Ñique (2020), que determinó que existe una relación significativa entre la dimensión Estructura y la SL ( $(p = 0,00 < 0.05)$ ;  $r$  Pearson = 0.811), siendo dicha relación, igualmente positiva y de alta magnitud.

La prueba de contrastación de la **hipótesis específica 2** determina que existe una relación directa significativa ( $p = 0,00 < 0.05$ ), de moderada magnitud ( $Rho = 0,410$ ) entre la dimensión autonomía y la SL; esto es, si se incrementa los niveles de autonomía, habrá un incremento moderado del nivel de SL, resultado que es expectante y favorable, ya que permite ver la importancia de la dimensión autonomía como factor promotor del clima organizacional y su implicancia con la mejora de la satisfacción laboral.

Similar resultado fue encontrado por Ñique (2020), al determinar que existe una relación significativa de magnitud moderada alta entre la dimensión Autonomía y la SL ( $p = 0,000 < 0.05$ ;  $r$  Pearson=0.599).

La prueba de contrastación de la **hipótesis específica 3** establece que existe una relación significativa directa ( $p = 0,00 < 0.05$ ), de moderada magnitud ( $Rho = 0,506$ ) entre la dimensión relaciones interpersonales y la SL; esto es, cuando mejora las relaciones interpersonales, mejora los niveles de SL en una magnitud moderada, resultado positivo, ya que permite identificar la importancia de las relaciones interpersonales como factor facilitador o promotor de la satisfacción laboral.

Al respecto, Ñique (2020), encontró resultado bastante similar, determinó que existe una relación significativa y muy alta, entre la dimensión relaciones interpersonales con la SL ( $p = 0,000 < 0.05$ ;  $r \text{ Pearson}=0.907$ ).

La prueba de contrastación de la **hipótesis específica 4** establece que existe una relación significativa directa ( $p = 0,000 < 0.05$ ), de moderada magnitud ( $Rho = 0,533$ ) entre la dimensión recompensa y la SL; esto es, cuando mejora la percepción de los colaboradores sobre la dimensión recompensa del CO, mejora los niveles de SL en una magnitud moderada. Resultado que permite inferir la trascendencia que es para el trabajador, sentirse reconocido, percibir que la gestión, fomenta políticas de reconocimiento al trabajador.

Este resultado concuerda con los resultados de Ñique (2020), que encontró que existe una relación significativa y alta, entre la dimensión recompensa con la SL ( $p = 0,000 < 0.05$ ;  $r \text{ Pearson}=0.740$ ).

La prueba de contrastación de la **hipótesis específica 5** establece que existe una relación significativa directa ( $p = 0,000 < 0.05$ ), de moderada magnitud ( $Rho = 0,533$ ) entre la dimensión identidad y la SL; en consecuencia, en tanto mejora las condiciones y los niveles de identidad de los colaboradores, mejora los niveles de SL en una magnitud moderada.

Este resultado concuerda con los resultados de Ñique (2020), que encontró que existe una relación significativa y alta, entre la dimensión identidad con la SL ( $p = 0,000 < 0.05$ ;  $r \text{ Pearson}=0.680$ ).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Respecto al objetivo general, se concluye que existe una relación directa y de alta magnitud entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de obstetricia del Hospital de Andahuaylas. En consecuencia, al mejorar los niveles del CO, se asocia a una mejora de los niveles de satisfacción laboral.

**Segunda:** Existe una correlación positiva, de moderada magnitud entre la dimensión estructura del CO y la SL en el servicio estudiado, lo cual demuestra la importancia de esta dimensión como elemento predictor de la satisfacción laboral.

**Tercero:** La dimensión autonomía del CO, tiene una relación directa, de moderada-baja magnitud con la SL. Esto es, ante el incremento de las condiciones de estructura, se incrementa los niveles de SL en un nivel moderado.

**Cuarto:** Existe una relación directa, de moderada magnitud entre la dimensión relaciones interpersonales, y la SL, lo cual refleja la importancia de esta dimensión como elemento predictor de la SL.

**Quinto:** La dimensión recompensa, tiene una asociación significativa, directa, de moderada magnitud con la SL. En consecuencia, cuando los colaboradores perciben que mejora el reconocimiento a sus labores, se incrementará los niveles de SL.

**Sexto:** La dimensión identidad presenta una relación significativa, directa de moderada magnitud con la satisfacción laboral. Por lo que, a medida que mejoran los aspectos que generan sentido de pertenencia de los colaboradores, incrementa los niveles de satisfacción laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Al MINSA, mejorar condiciones básicas y promover lineamientos que promuevan el desarrollo del clima organizacional, como aspectos promotores de satisfacción laboral.

**Segundo:** Al la Oficina de Docencia e investigación del hospital, promueva estudios complementarios del tema, a fin de identificar aspectos limitantes del clima organizacional e insatisfacción laboral, para implementar un abordaje institucional que permita mejora de manera efectiva las condiciones del CO, elevando los niveles de satisfacción laboral.

**Tercero:** Con el propósito de mejorar la dimensión más débil del clima organizacional (recompensa), se recomienda al equipo de gestión, promover pasantías, capacitaciones, congresos en temas de interés de los trabajadores; resoluciones directorales de reconocimiento al desempeño laboral, a la proactividad, a la propuesta de mejora continua, entre otros, como aspectos facilitadores de satisfacción laboral.

**Cuarto:** A la Unidad de Gestión de la Calidad, capacitar y promover el desarrollo de proyectos de mejora continua sobre clima organizacional y satisfacción laboral.

## REFERENCIAS

- Álvarez E. (2021). Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61521>
- Armenteros A. y Sánchez G. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Sistemas de información científica. Red de revistas científicas de América latina, el Caribe, España y Portugal*, 455-457
- Bravo, B. (2017). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la gerencia regional de salud Lambayeque, 2016-2017. [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/986/1/TL\\_BravoDiazBrandon.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/986/1/TL_BravoDiazBrandon.pdf.pdf)
- Bravo M. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral delos trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29572>
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas, 2011 pág. 19
- Carrillo, C., Ríos, M., Fernández, M., Celdrán, F., Vivo, M., & Martínez, M. (2015). La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enfermería Global*, 14(40), 266-275. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169561412015000400011&lang=pt](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412015000400011&lang=pt)
- Carrillo, M., Guevara, M., & Varela, J. (2017). Clima organizacional en instituciones de Salud de Guanajuato. *Revista Multidisciplinaria de Avances de Investigación*, 54-65.
- Cifuentes, J., & Manrique, F. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances En Enfermería*, XXXII. <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>

- Cherian, S., Alkhatib, A., Aggarwal, M., & Cherian, S. (2018). Relationship between organizational commitment and job satisfaction of nurses in Dubaihospital. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 4(1), 36373-36400. <https://doi.org/10.15520/jassh41276>
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc. Graw - Hill Interamericana de México S.A.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Colombia: Lunwerg Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9na.Edic.) México: Mc Graw Hill.
- Eumud.net. (2017). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. <http://www.eumed.net/librosgratis/>
- Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G., & Zavaleta, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Sciéndó*, 21(3), 369-374.
- Harrison, D, Newman, D y Roth, P (2006). ¿Qué importancia tienen las actitudes laborales? Comparaciones meta analíticas de resultados conductuales integradores y secuencias de tiempo. *Revista Academy of Management*, 49 (2), 305-325. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786077>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*(Sexta ed.). México.
- Iglesias, A., Torres, J. & Mora, Y. (2019). *Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa*. *Medisur*, 17(4), 562-569. <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
- Judge, M. (2003). *Job satisfaction as a reflection of a disposition*. USA: Human Decision Processes.

- Judge, T, Weiss, H, Kammeyer-Mueller, J y Hulin, C (2017). Actitudes laborales, satisfacción laboral y afectación laboral: Un siglo de continuidad y de cambio. *Revista de psicología aplicada*, 102 (3), 356-374. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000181>.
- Kammeyer-Mueller, J., Wanberg, C., Glomb, T. y Ahlburg, D. (2005). El papel de los cambios temporales en los procesos de rotación: se trata de tiempo. *Revista de psicología aplicada*, 90 (4), 644. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.90.4.644>
- Lan, Y., Huang, W., Kao, C., & Wang, H. (2019). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>.
- Lawler, L. (1999). *Managerial attitudes and performance*. Homewood: Dorsey Press.
- Lee, F., & Chang, C. (2008). Relations between team work and innovation in organizations and the job satisfaction of employees. EU: *International Journal of Management*.
- Mainegra, J. y Sampedro, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Rev. Med. Electrón.* 34(5). Recuperado de <http://bit.ly/2eg1F1c>.
- Mancha, C. (2018). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Hematología del Instituto Nacional de Salud del Niño Lima 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14393>
- Méndez, A. (2015). Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque Eco Arqueológico en México. Universidad de Montemorelos.
- Ministerio de Salud: Documento Técnico: Plan para el Estudio de Clima Organizacional 2008-2011. 2da Edición agosto 2009. Lima -Perú.

- Ministerio de Salud: Documento Técnico: Metodología para el Estudio de Clima Organizacional. 2da Edición agosto 2011. Lima- Perú
- Miranda, Segredo & Reyes (2015). Clima Organizacional en Salud Pública. Consideraciones Generales. Escuela Nacional de la Salud Pública. La Habana, Cuba: file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/n83rev4.pdf
- Moreno, D. et al. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. 2012.
- Morillo, I. (2013). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. Lima: Sapiens.
- Ñique, M. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivos-Hospital Essalud Trujillo-2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47472>
- Pedraza, A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pico, V. (2021). Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil-Ecuador (Doctoral dissertation). <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1497>
- Piña, C. (2007). Caracterización del Clima Organizacional del Policlínico Universitario “Cecilio Ruíz de Zárate” Provincia de Cienfuegos – Cuba. Tesis de Maestría., Escuela Nacional de Salud Pública., Cienfuegos.
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Job satisfaction: a literature review of its main antecedents. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rivera, D., Hernández J., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del

sectorsalud. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/18391617.html>

Robbins, R. (2005). *Administration*. México: Pearson.

Robbins, S., Coulter, M., Enríquez, L., & Ramirez, V. (2005). *Administración*. Pearson Educación. México.

Sáenz, Z. (2013). Satisfacción y motivación laboral. *Scielo*, 1-12.

Saker, J., Guerra, M. y Silvera, A. (2015). *Calidad humana en el clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables*. Corporación Universidad de la Costa. <http://hdl.handle.net/11323/2365>.

Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>.

Sohrabian, A., Modaresi, S. y Yousefi, F. (2018). La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre enfermeras ocupadas en hospitales psiquiátricos de Qods, Tohid y Besat. *Revista Shenakht de psicología y psiquiatría*, 4 (4), 34-43. [https://shenakht.muk.ac.ir/browse.php?a\\_id=398&sid=1&slc\\_lang=en](https://shenakht.muk.ac.ir/browse.php?a_id=398&sid=1&slc_lang=en)

Sotelo, J., Figueroa, E., Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.31>

Taípe, N. (2014). Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal: 2013. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., & Judge, T. A. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences*, 42(8), 1441-1452. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.025>

- Torres, I. (2021). Estrés laboral y satisfacción del personal de enfermería del Hospital I Samuel Pastor de ESSALUD - Camaná. Arequipa, 2019 [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10597>
- Valencia, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2017. <https://hdl.handle.net/20500.12557/2985>
- Vásquez, B., & Parco, N. (2018). Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/29249>.
- Vallejos, M. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017. <https://hdl.handle.net/20500.12692/8731>
- Vallejos, M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un centro de salud. Ferreñafe-Junio-2020. <https://hdl.handle.net/20500.12692/54201>
- Zapata, A. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2022					
Problemas	Objetivos	Categorías y sub categorías			
Problema General:	Objetivo general:	Categoría 1: CLIMA ORGANIZACIONAL			
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Sub categorías	Indicadores	Ítems	Instrumento
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional en la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del Hospital Andahuaylas 2022	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Políticas y reglamentos vigentes.</li> <li>▪ Nivel de conocimiento de sus funciones de los trabajadores.</li> <li>▪ Metas de la organización</li> <li>▪ Procedimientos establecidos.</li> </ul>	1 2-3 4 5	<b>Cuestionario</b> Escala de Medición Ordinal Tipo Likert
		Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Iniciativas de los trabajadores.</li> <li>▪ Nivel de responsabilidad de los trabajadores.</li> </ul>	6 - 7 8 - 9	
a) ¿Qué relación existe entre estructura y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022?	a) Determinar la relación entre estructura y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo en equipo.</li> <li>▪ Confianza.</li> <li>▪ Solidaridad entre compañeros de trabajo.</li> </ul>	10 - 13 14 - 15 16	
b) ¿Qué relación existe entre la autonomía y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022?	b) Determinar la relación entre la autonomía y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitaciones de la empresa a sus trabajadores.</li> <li>▪ Reconocimiento a los trabajadores.</li> </ul>	17 18 - 21	
c) ¿Qué relación existe entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022?	c) Determinar la relación entre relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Propuestas y sugerencias de los trabajadores.</li> <li>▪ Logro de objetivos.</li> <li>▪ Nivel de comodidad de los trabajadores.</li> </ul>	22 - 23 24 - 25 26	
		Categoría 2: SATISFACCIÓN LABORAL			
d) ¿Qué relación existe entre recompensa y satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022?	d) Determinar la relación entre recompensa y satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022	Reto al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificación de tareas</li> <li>▪ Conocimiento del trabajo</li> <li>▪ Independencia y autonomía</li> <li>▪ Retroalimentación</li> </ul>	1 - 2 3 - 4 5 - 6 7 - 8	Cuestionario Escala Ordinal tipo Likert
e) ¿Qué relación existe entre identidad y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022?	e) Determinar la relación existe entre identidad y la satisfacción laboral en el servicio de Obstetricia del hospital de Andahuaylas 2022	Remuneraciones justas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Percepción de sueldos y salarios</li> </ul>	9 - 10	
		Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oportunidad de desarrollo de organización</li> <li>▪ Características del trabajo</li> </ul>	11 - 13 14 - 15	
		Relación trabajo - empleado	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compatibilidad entre personalidad y la labor realizada</li> </ul>	16 - 17	

Diseño de investigación:	Escenario de estudio y Participantes:	Técnicas e instrumentos:	Rigor científico:	Método de análisis de datos:
Enfoque: Cuantitativo Tipo: básica Diseño: No experimental Nivel: Correlacional	Escenario de estudio: Servicio de Obstetricia Participantes: profesional obstetra	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	Validez por Juicio de expertos Confiabilidad por Alfa de Cronbach	Análisis descriptivo: Excel Análisis inferencial: SPSS-V26 Método hipotético deductivo

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es el conjunto de características del ambiente organizacional percibida por sus colaboradores, que influye poderosamente en su comportamiento y motivación laboral; vale decir las características y peculiaridades del ambiente laboral, generan diversos niveles de motivación en los colaboradores. (Chiavenato, 2011, citado por Mancha, 2018).	La variable Clima Organizacional es de naturaleza cualitativa, que se operacionaliza en 05 dimensiones: estructura, autonomía, relaciones interpersonales, recompensa e identidad. Litwin y Stringer (1968) citado por Ñique (2021). Los ítems utilizarán la Escala de Likert: (1) nunca; (2) a veces; (3) regularmente. (4) casi siempre y, (5) siempre.	Estructura	Políticas y reglamentos vigentes. Nivel de conocimiento de sus funciones de los trabajadores. Metas de la organización Procedimientos establecidos.	1 2-3 4 5	ESCALA ORDINAL Escala de Likert de 5 posiciones:  (1) Nunca (2) a veces (3) regularmente (4) casi siempre (5) siempre	Valoración global:  Bajo: 26 a 60 Medio: 61 a 95 Alto: 96 a 130
			Autonomía	Iniciativas de los trabajadores. Nivel de responsabilidad de los trabajadores.	6 - 7 8 - 9		
			Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo. Confianza. Solidaridad entre compañeros de trabajo.	10 - 13 14 - 15 16		
			Recompensa	Capacitaciones de la empresa a sus trabajadores. Reconocimiento a los trabajadores.	17 18 - 21		
			Identidad	Propuestas y sugerencias de los trabajadores. Logro de objetivos. Nivel de comodidad de los trabajadores.	22 - 23 24 - 25 26		

**Fuente:** Tomado de Ñique (2020): *“Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital Essalud Trujillo – 2019”*, adaptada por la autora.

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<b>Variable dependiente:</b>  SATISFACCIÓN LABORAL	Es el grado en el cual un trabajador mantiene su bienestar general en su lugar de trabajo, es eminentemente individual por lo que no se puede considerar una satisfacción "conjunta" que afecta incluso en la vida exterior e independiente del trabajo del individuo (Judge, 2003).	Esta variable es de naturaleza cualitativa, se operacionaliza en 04 dimensiones: reto al trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo-empleado Robbins (2005, citado por Álvarez, 2021)  La medición será con la escala de Likert: (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre.	Reto al trabajo	- Identificación de tareas - Conocimiento del trabajo - Independencia y autonomía - Retroalimentación	1 - 2  3 - 4  5 - 6  7 - 8	ORDINAL  Nivel politómico  Escala de Likert de 5 posiciones  (1) nunca; (2) casi nunca; (3) a veces. (4) casi siempre (5) siempre.	Bajo: 17 a 39 Medio: 40 a 62 Alto: 63 a 85
			Remuneraciones justas	- Percepción de sueldos y salarios	9 - 10		
			Condiciones de trabajo	- Oportunidad de desarrollo de organización - Características del trabajo	11 - 13  14 - 15		
			Relación trabajo - empleado	- Compatibilidad entre personalidad y la labor realizada	16 - 17		

**Fuente:** Tomado de Álvarez, 2021: "Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020", adaptada por la autora.

## Anexo 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Buen día, estamos realizando un trabajo de investigación para determinar la relación que existe entre el CLIMA ORGANIZACIONAL y la SATISFACCIÓN LABORAL del personal de salud del Servicio de Obstetricia, por lo que solicito su colaboración; y responda con total sinceridad las preguntas del siguiente cuestionario. La información será totalmente CONFIDENCIAL. Gracias.

#### DATOS GENERALES

Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_ Fecha de evaluación: \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES

Lea atentamente cada afirmación y marque la respuesta que considere corresponda sobre la frecuencia con que usted ha experimentado ese sentimiento.

#### ESCALA DE VALORACIÓN

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

N°	DIMENSIÓN / ITEMS	1	2	3	4	5
<b>ESTRUCTURA</b>						
1	¿Las políticas y reglamentos del hospital facilitan el cumplimiento de su desempeño?					
2	¿Considera 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?					
<b>AUTONOMÍA</b>						
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?					
7	¿Te es permitido tomar iniciativas propias a tu cargo?					
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?					
9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
10	¿Las personas que trabajan en el servicio se ayudan los unos a los otros?					
11	¿Las personas que trabajan en su servicio, 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?					
<b>RECOMPENSA</b>						
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?					
<b>IDENTIDAD</b>						
22	¿Se siente parte de su 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?					

# CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

## ESCALA DE VALORACIÓN

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

N°	DIMENSIÓN / ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>RETO AL TRABAJO</b>						
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. Posee					
3	El trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de su vida cotidiana					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia					
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo					
6	El hospital le ofrece todas las facilidades y libertad para la ejecución de sus actividades					
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes					
8	La retroalimentación es inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución					
<b>REMUNERACIONES JUSTAS</b>						
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos					
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
11	El hospital le brinda capacitaciones o actividades afines para actualizar conocimientos y reforzar habilidades afines a su función					
12	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo					
13	Considera que el hospital se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal					
14	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña					
15	El hospital aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas					
<b>RELACIÓN DE TRABAJO-EMPLEADO</b>						
16	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
17	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los trabajadores del hospital					

Muchas gracias

## Anexo 04: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Según (Hernández et al., 2018), la validez es el valor que el instrumento intenta medir. Se realizó la validación del instrumento por el método de juicio de expertos, en número de tres, quienes luego de una revisión determinaron la validez del instrumento (Ver anexo 4: Validez del instrumento).

### Validación por juicio de expertos

Experto validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg. Lisbeth Andía Sánchez	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Elizaneht Huamán Ayala	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Alexander Better Salazar	Si	Si	Si	Aplicable

La confiabilidad fue a través del método Alfa de Cronbach, en una muestra representativa del 20% de la muestra; que, luego del análisis estadístico SPSS determinó que las variables del instrumento presentan un alto nivel de confiabilidad, determinando que el instrumento es consistente y aplicable.

### Confiabilidad para las variables

Variables	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Clima organizacional	26	0.922
Satisfacción laboral	17	0.917

## Anexo 05: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



**GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC**

Hospital Sub Regional de Andahuaylas  
**Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación**  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



# **AUTORIZACIÓN**

El jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, autoriza la recolección de datos, aplicación de los instrumentos y la publicación de los resultados de la investigación a:

## **FLOR MARIESEL ORTIZ QUISPE**

Estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con el Tema de Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL DE ANDAHUAYLAS, 2022".

Se expidió la presente autorización que contribuya a la elaboración del presente trabajo de investigación

Andahuaylas, 07 de junio del 2022

Atentamente.



Lic. Enf. Deisy Melisa Juarez Vera  
**Jefa (e) de la Unidad de Apoyo a la  
Docencia e Investigación - HSRA**

## ANEXO 6. FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

### Ficha técnica de instrumento 1:

<b>Nombre</b>	<b>Cuestionario sobre Clima organizacional</b>
Autor	Litwin y Stringer de 1968, citados Ñique (2021), Ascarza (2017)
Objetivo	Conocer la percepción de los colaboradores respecto al clima organizacional
Tiempo de aplicación	20 minutos
Dimensiones (ítems)	a) Estructura (5) b) Autonomía (4) c) relaciones interpersonales (7) d) recompensa (5) e) identidad (5)
Baremos	Bajo: 26 a 60 Medio: 61 a 94 Alto: 95 a 130

### Ficha técnica de instrumento 2:

<b>Nombre</b>	<b>Cuestionario sobre Satisfacción laboral</b>
Autor	Robbins (2005, citado por Álvarez, 2021)
Objetivo	Conocer la percepción de los colaboradores respecto a la satisfacción laboral
Tiempo de aplicación	15 minutos
Dimensiones (ítems)	a) reto al trabajo (8) b) remuneraciones justas (2) c) condiciones laborales (5) d) la relación entre la organización y el trabajo (2)
Baremos	Bajo: 17 a 39 Medio: 40 a 62 Alto: 63 a 85

## Anexo 7: PRUEBA DE NORMALIDAD

Para efectos de realizar la prueba de normalidad se toma en cuenta la variable dependiente: Satisfacción Laboral en el cual se tienen los siguientes resultados para cada una de las dimensiones de la variable en mención:

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN LABORAL	,169	55	,000	,931	55	,003
RETO AL TRABAJO	,137	55	,012	,914	55	,001
REMUNERACIONES JUSTAS	,123	55	,038	,926	55	,002
CONDICIONES DE TRABAJO	,220	55	,000	,869	55	,000
RELACIÓN TRABAJO EMPLEADO	,205	55	,000	,888	55	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se tomará en cuenta los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov toda vez el total de muestras o los grados de libertad con que realizaron la prueba superan las 50 muestras. Así para el caso de la variable Satisfacción Laboral se obtiene una significancia p valor  $0.000 < 0.05$ . Para las dimensiones Reto al trabajo, Remuneraciones justas, Condiciones de trabajo y Relación trabajo empleado, todos los resultados se encuentran por debajo de p valor 0.05.

### Regla de decisión:

Ho: Los datos tienen una distribución normal H1: Los datos No tienen una distribución normal

Si p valor  $< 0.05$  = Se rechaza Ho y se acepta la H1

Si p valor  $> 0.05$  = Se acepta la Ho y se rechaza la H1

### Resultados

De acuerdo a los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, los datos de la población no tienen una distribución normal, en consecuencia, el estadístico a utilizar es la prueba no paramétrica Rho de Spearman

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA</b>							
1	¿Las políticas y reglamentos del hospital facilitan el cumplimiento de su desempeño?	X		X		X		
2	¿Considera 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	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?	X		X		X		
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	X		X		X		
7	¿Te es permitido tomar iniciativas propias a tu 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		
	<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	¿Las personas que trabajan en el servicio se ayudan los unos a los otros?	X		X		X		
11	¿Las personas que trabajan en su servicio, 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 ayudarlo a tomar decisiones?	X		X		X		
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: RECOMPENSA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
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		
	<b>DIMENSIÓN 5: IDENTIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	¿Se siente parte de su 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): \_\_\_\_\_

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

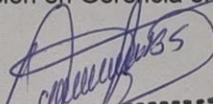
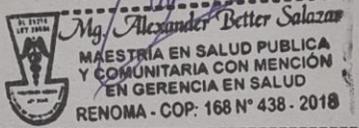
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Alexander Better Salazar DNI: 41803894

Especialidad del validador: Maestro en Salud Publica y Comunitaria con Mención en Gerencia en Salud.

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

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

Lima, 14 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "SATISFACCIÓN LABORAL"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: RETO AL TRABAJO</b>								
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	X		X		X		
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. Posee	X		X		X		
3	El trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de su vida cotidiana	X		X		X		
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia	X		X		X		
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo	X		X		X		
6	El hospital le ofrece todas las facilidades y libertad para la ejecución de sus actividades	X		X		X		
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes	X		X		X		
8	La retroalimentación es inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: REMUNERACIONES JUSTAS</b>								
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	X		X		X		
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
11	El hospital le brinda capacitaciones o actividades afines para actualizar conocimientos y reforzar habilidades afines a su función	X		X		X		
12	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo	X		X		X		
13	Considera que el hospital se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal	X		X		X		
14	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña	X		X		X		
15	El hospital aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: RELACIÓN DE TRABAJO - EMPLEADO</b>								
16	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee	X		X		X		
17	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los trabajadores del hospital	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. Mg: Alexander Better Salazar DNI: 41803894

Especialidad del validador: Maestro en Salud Pública y Comunitaria con Mención en Gerencia en Salud.

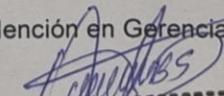
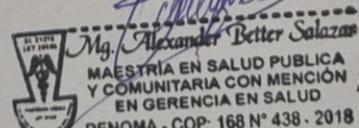
Lima, 14 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA</b>							
1	¿Las políticas y reglamentos del hospital facilitan el cumplimiento de su desempeño?	X		X		X		
2	¿Considera 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	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?	X		X		X		
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	X		X		X		
7	¿Te es permitido tomar iniciativas propias a tu 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		
	<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	¿Las personas que trabajan en el servicio se ayudan los unos a los otros?	X		X		X		
11	¿Las personas que trabajan en su servicio, 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 ayudarlo a tomar decisiones?	X		X		X		
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: RECOMPENSA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
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		
	<b>DIMENSIÓN 5: IDENTIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	¿Se siente parte de su 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): \_\_\_\_\_

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

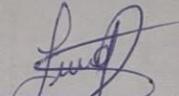
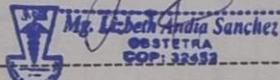
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Lizbeth Andia Sánchez DNI: 70687721

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

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

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

Lima, 14 de mayo del 2022

  
  
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "SATISFACCIÓN LABORAL"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: RETO AL TRABAJO</b>								
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	X		X		X		
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. Posee	X		X		X		
3	El trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de su vida cotidiana	X		X		X		
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia	X		X		X		
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo	X		X		X		
6	El hospital le ofrece todas las facilidades y libertad para la ejecución de sus actividades	X		X		X		
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes	X		X		X		
8	La retroalimentación es inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: REMUNERACIONES JUSTAS</b>								
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	X		X		X		
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
11	El hospital le brinda capacitaciones o actividades afines para actualizar conocimientos y reforzar habilidades afines a su función	X		X		X		
12	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo	X		X		X		
13	Considera que el hospital se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal	X		X		X		
14	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña	X		X		X		
15	El hospital aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: RELACIÓN DE TRABAJO - EMPLEADO</b>								
16	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee	X		X		X		
17	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los trabajadores del hospital	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. Mg: Lizbeth Andia Sánchez DNI: 70687721

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

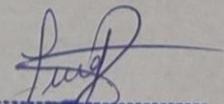
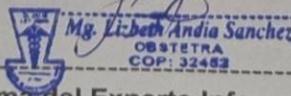
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 14 de mayo del 2022

  
  
 Mg. Lizbeth Andia Sanchez  
 OBSTETRA  
 COP: 32483  
 -----  
 Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA</b>							
1	¿Las políticas y reglamentos del hospital facilitan el cumplimiento de su desempeño?	X		X		X		
2	¿Considera 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	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?	X		X		X		
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	X		X		X		
7	¿Te es permitido tomar iniciativas propias a tu 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		
	<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	¿Las personas que trabajan en el servicio se ayudan los unos a los otros?	X		X		X		
11	¿Las personas que trabajan en su servicio, 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 ayudarlo a tomar decisiones?	X		X		X		
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: RECOMPENSA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
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		
	<b>DIMENSIÓN 5: IDENTIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	¿Se siente parte de su 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	
----	---	---	---	---	--

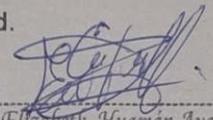
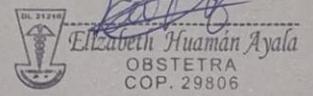
Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Elizabeth Huaman Ayala DNI: 42626364

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

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

Elizabeth Huaman Ayala  
OBSTETRA  
COP. 29806

Lima, 14 de mayo del 2022

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

-----  
**Firma del Experto Informante**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "SATISFACCIÓN LABORAL"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: RETO AL TRABAJO</b>								
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	X		X		X		
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. Posee	X		X		X		
3	El trabajo que desempeña contribuye con el desarrollo de su vida cotidiana	X		X		X		
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia	X		X		X		
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo	X		X		X		
6	El hospital le ofrece todas las facilidades y libertad para la ejecución de sus actividades	X		X		X		
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes	X		X		X		
8	La retroalimentación es inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: REMUNERACIONES JUSTAS</b>								
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	X		X		X		
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
11	El hospital le brinda capacitaciones o actividades afines para actualizar conocimientos y reforzar habilidades afines a su función	X		X		X		
12	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo	X		X		X		
13	Considera que el hospital se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal	X		X		X		
14	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña	X		X		X		
15	El hospital aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: RELACIÓN DE TRABAJO - EMPLEADO</b>								
16	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee	X		X		X		
17	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los trabajadores del hospital	X		X		X		

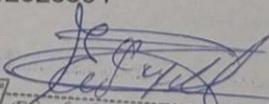
Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Elizabeth Huaman Ayala DNI: 42626364

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

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

  
Elizabeth Huaman Ayala  
OBSTETRA  
COP. 29806

Lima, 14 de mayo del 2022

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

-----  
Firma del Experto Informante

### Anexo 9: BASE DE DATOS

CLIMA ORGANIZACIONAL																											
N°	ESTRUCTURA					AUTONOMÍA				RELACIONES INTERPERSONALES								RECOMPENSA					IDENTIDAD				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	4	5	5	4	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	
2	2	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	2	3	2	3	4	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	
3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	1	3	4	2	4	3	4	
4	2	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	4	3	1	3	4	4	4	4	3	
5	2	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	3	4	5	5	4	3	3	1	2	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	2	1	1	5	3	4	5	5	
7	1	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	3	5	2	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	4	4	4	4	5	
9	2	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	2	1	3	4	5	5	3	4	
10	4	4	5	5	4	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	
11	2	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	2	3	2	3	4	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	
12	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	1	3	4	2	4	3	4	
13	2	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	4	3	1	3	4	4	4	4	3	
14	2	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	3	4	5	5	4	3	3	1	2	5	5	5	5	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	2	1	1	5	3	4	5	5	
16	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1	2	5	4	5	5	5	
17	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
18	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	
20	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	3	5	4	4	4	5	
21	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	3	1	5	4	4	5	3	
22	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	1	4	5	5	4	4	4	
23	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	2	1	1	1	1	5	4	5	5	5	
24	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	4	1	2	1	2	5	4	5	5	5	
25	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1	2	5	4	5	5	5	
26	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	

27	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	
29	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	3	5	4	4	4	5	
30	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	3	1	5	4	4	5	3	
31	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	1	4	5	5	4	4	4	
32	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	2	1	1	1	1	5	4	5	5	5	
33	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	4	1	2	1	2	5	4	5	5	5	
34	4	4	5	5	4	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	
35	2	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	2	3	2	3	4	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	
36	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	1	3	4	2	4	3	4	
37	2	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	4	3	1	3	4	4	4	4	3	
38	2	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	3	4	5	5	4	3	3	1	2	5	5	5	5	5	
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	2	1	1	5	3	4	5	5	
40	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1	2	5	4	5	5	5	
41	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
42	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	
44	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	3	5	4	4	4	5	
45	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	3	1	5	4	4	5	3	
46	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	1	4	5	5	4	4	4
47	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	2	1	1	1	1	5	4	5	5	5	
48	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	4	1	2	1	2	5	4	5	5	5	
49	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1	2	5	4	5	5	5	
50	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
51	4	4	5	5	4	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	
52	2	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	2	3	2	3	4	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	
53	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	1	3	4	2	4	3	4	
54	2	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	2	4	3	1	3	4	4	4	4	3	
55	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	2	1	1	1	1	5	4	5	5	5	

SATISFACCIÓN LABORAL																	
N°	RETO AL TRABAJO								REMUNERACIONES JUSTAS		CONDICIONES DE TRABAJO					RELACIÓN DE TRABAJO EMPLEADO	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4
2	5	4	5	5	5	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	5	1
3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	5	2
4	3	3	4	5	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4
6	5	5	5	5	1	4	4	3	1	1	3	3	1	2	3	1	2
7	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
8	4	3	4	5	4	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	4	3
9	4	5	5	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3
10	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4
11	5	4	5	5	5	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	5	1
12	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	5	2
13	3	3	4	5	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3
14	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4
15	5	5	5	5	1	4	4	3	1	1	3	3	1	2	3	1	2
16	5	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	2	4	4	5	4
17	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
18	3	4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	2	2	3	2	5	4
22	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3
23	5	5	5	4	4	3	3	1	1	2	2	3	4	4	3	5	3
24	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4
25	5	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	2	4	4	5	4
26	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3

27	3	4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3
28	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	2	2	3	2	5	4
31	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3
32	5	5	5	4	4	3	3	1	1	2	2	3	4	4	3	5	3
33	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4
34	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4
35	5	4	5	5	5	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	5	1
36	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	5	2
37	3	3	4	5	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4
39	5	5	5	5	1	4	4	3	1	1	3	3	1	2	3	1	2
40	5	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	2	4	4	5	4
41	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
42	3	4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3
43	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4
45	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	2	2	3	2	5	4
46	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3
47	5	5	5	4	4	3	3	1	1	2	2	3	4	4	3	5	3
48	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4
49	5	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	2	4	4	5	4
50	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
51	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4
52	5	4	5	5	5	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	5	1
53	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	5	2
54	3	3	4	5	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	4	3
55	5	5	5	4	4	3	3	1	1	2	2	3	4	4	3	5	3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2022", cuyo autor es ORTIZ QUISPE FLOR MARIESEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA <b>DNI:</b> 10435237 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5361-6541	Firmado electrónicamente por: MCABRERACR10 el 06-09-2022 07:10:02

Código documento Trilce: TRI - 0424803