



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que
labora en un establecimiento de Salud de Loreto**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Medina Aguilar, Doris (orcid.org/0000-0001-9833-0793)

ASESOR:

Mg. Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio (orcid.org/0000-0001-6738-0683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y la salud, por guiarme, cuidarme y darme la fortaleza para seguir adelante y lograr mis objetivos.

A mis familiares en especial a mis padres Román y Eulalia por su apoyo incondicional y motivación para seguir cumpliendo mis metas a lo largo de mi vida tanto personal como profesional.

Doris

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por ser mi guía, por protegerme y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida

A mis familiares que me impulsaron y guiaron a seguir adelante, al docente, asesor de tesis Manuel Cardoza por su paciencia y enseñanza.

Además, mi agradecimiento va a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de mi tesis.

Doris

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vi
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	4
3.1. Tipo y diseño de investigación de estudio.....	14
3.2. Variables, operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Clima organizacional del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto	19
Tabla 2	Satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud Loreto	20
Tabla 3	Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov clima organizacional y satisfacción laboral	21
Tabla 4	Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto	22
Tabla 5	Relación entre la dimensión potencial humano y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto	23
Tabla 6	Relación entre la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto	24
Tabla 7	Relación que existe entre la dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.	25

Índice de figuras

Figura 1: Esquema de diseño no experimental correlacional	14
---	----

RESUMEN

En la investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de Salud de Loreto. Se basó en teorías relacionadas al tema de cada una de las variables, la metodología fue de tipo básica según su enfoque fue cuantitativo diseño no experimental de corte transversal correlacional. Su población conformada por 60 trabajadores de salud, la muestra igual que la población tuvo un muestreo no probabilístico, como técnicas e instrumentos fue las encuestas y cuestionarios, los resultados se observa la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0,801 valor que indica una relación positiva alta, además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores significativos. Por tanto, se puede concluir que el clima organizacional está en relación directa con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción, cultura, entorno, diseño organizacional

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the health personnel who work in the Loreto Health establishment. It was based on theories related to the subject of each of the variables, the methodology was of a basic type according to its approach was a quantitative non-experimental design of cross-sectional correlation. Its population made up of 60 health workers, the same sample as the population had a non-probabilistic sampling, as techniques and instruments were the surveys and questionnaires, the results show the relationship between the variables organizational climate and job satisfaction where a Rho was obtained Spearman's is 0.801, a value that indicates a high positive relationship, in addition, a p – value is 0.000 less than 0.05, representing significant values. Therefore, it can be concluded that the organizational climate is directly related to the job satisfaction of health personnel who work in a health facility in Loreto.

Keywords: organizational climate, satisfaction, culture, environment, organizational design

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de salud, deben darse cuenta de la importancia de los componentes del clima organizacional, que mejoran el desempeño laboral y el compromiso laboral. Por lo tanto, deben dominar completamente todos los procesos relacionados con el personal de cada organización.

Muchos establecimientos de bienestar ignoran el entorno autoritario, por lo tanto, la responsabilidad y la adecuación del trabajo entre el personal de bienestar pueden ser extremadamente bajas. El entorno jerárquico comprende la manera en que las personas de una asociación ven y retratan su circunstancia actual de manera actitudinal y estimativa. Los discernimientos pueden, por ejemplo, incorporar ideas de colaboración, apoyo administrativo, confianza, decencia, amistad, lucha, normas de ejecución y responsabilidad. Por lo tanto, sostienen que los entornos autorizados reflejan una visión representativa de los arreglos, prácticas y técnicas esperados, confirmados y compensados con respecto a los RRHH de la asociación (Saeed et al., 2019).

Además, Ahmad et al. (2019) resumen que el entorno jerárquico se considera una parte importante con ramificaciones críticas en el activo humano, la junta directiva y la forma autoritaria de comportarse. En consecuencia, no importa cuál sea el tamaño de la asociación, la asociación debe crear una gran conexión con el personal.

Según Rožman et al. (2020), afirma que el entorno jerárquico afecta esencialmente la imaginación de los trabajadores de las pequeñas y medianas asociaciones. El entorno jerárquico también afecta fundamentalmente la dirección pionera en las pequeñas y medianas asociaciones. Sin embargo, las asociaciones de tamaño promedio son ahora moderadamente grandes, y los propietarios o administradores no podrán supervisar a los trabajadores tan bien como deberían.

Lydell et al. (2019) los establecimientos de salud identifican las habilidades de gestión deficientes, especialmente las habilidades administrativas, como un obstáculo para su crecimiento. Por eso es importante discutir sobre los problemas del clima organizacional en las organizaciones y resaltar la importancia de los problemas de recursos humanos cuando la organización está creciendo. No se trata de que el clima organizacional sea más o menos importante en organizaciones más grandes o más pequeñas, sino que

con el crecimiento de la organización, los requisitos para sus tareas de gobierno y gestión están cambiando, por lo que la conciencia de eso también debería aumentar.

Frisicale, et al (2019) señala que en un entorno constantemente desafiante, se espera que los sistemas de salud logren los objetivos a menudo competitivos de mejorar la salud pública, al tiempo que evitan aumentos en el gasto en salud. Varios estudios han demostrado que el enfoque de los gerentes y los estilos de liderazgo pueden influir tanto en el desempeño del personal como en las métricas de desempeño del sistema de salud. A pesar de esto, quedan interrogantes sobre la relación entre los estilos de liderazgo y variables como la satisfacción laboral, el compromiso y el desempeño del personal de salud.

En un establecimiento de Salud de Loreto; señala que el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud, debe ser un tema de suma importancia para las organizaciones de atención médica y sus partes interesadas, ya que representan el cuerpo profesional más grande de trabajadores dentro de los sistemas de atención médica. Varios estudios muestran que mejorar su satisfacción laboral debería ser un objetivo clave para enfrentar los desafíos relacionados con el logro y el mantenimiento de los estándares de calidad, asegurando la satisfacción del paciente y la retención del personal. Por lo tanto se formula la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto 2022?

Desde un punto de vista teórico, la investigación es comprobada porque intenta analizar percepciones de los trabajadores de la salud sobre el entorno organizacional y satisfacción laboral, cuyo desempeño es fundamental para la atención oportuna. La emergencia sanitaria que enfrentamos hoy; de esta manera proporciona información importante a través de los resultados obtenidos. Realizar investigaciones para ayudar a desarrollar nuevas recomendaciones. Brindar a los empleados una mejor calidad y condiciones de vida, atender al usuario directamente en la situación actual. De esta manera, la investigación servirá para futuras investigaciones relacionadas.

En términos prácticos, la investigación te permitirá identificar y analizar las percepciones los trabajadores de la salud tiene acceso a su entorno de trabajo y a la forma en que trabajan. Sus funciones se realizan y su comportamiento es

condiciones sociales que nos permitirán ver y analizar los problemas ambientales trabajadores que enfrentan situaciones y toman decisiones estratégicas de resolución de problemas.

Metodológicamente, la investigación e interpretación comparando diseños relacionados al clima organizacional que proporciona satisfacción laboral al personal médico información fiable y válida gracias al uso de la herramienta de MINSA, evaluación del clima en los establecimientos de salud y la satisfacción.

Se plantea como objetivo general; Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de salud de Loreto 2022. Asimismo los objetivos específicos; establecer la relación que existe entre la dimensión potencial humano y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de salud de Loreto; Identificar la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto, Establecer la relación que existe entre la dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de salud de Loreto;

Como hipótesis podemos plantear de la siguiente manera: H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de salud de Loreto 2022; H0: No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de salud de Loreto 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como internacional tenemos; Maja y Tjaša (2021) en Eslovenia, que esperaban decidir su efecto sobre el compromiso de trabajo representativo en 626 asociaciones medianas en Eslovenia, la UE. La filosofía utilizada fue cuantitativa y depende de la ejecución de un examen de variables exploratorias, una investigación de recaída directa y sencilla y la disposición de 6 factores CFA con fines de legitimidad. Los resultados ayudan a los clientes a comprender mejor la importancia del entorno autoritario en las asociaciones eslovenas. Las asociaciones efectivas deben comprender la importancia de las partes del entorno jerárquico, que desarrollan aún más la ejecución del trabajo y la responsabilidad de la ocupación. En consecuencia, se infirió que debían dominar por completo todos y cada uno de los ciclos relacionados con los representantes de la asociación.

Abun et al. (2021) en Filipinas, pretendían decidir la conexión entre el entorno jerárquico y el compromiso laboral representativo. Para reforzar la hipótesis de la revisión, se inspeccionó la escritura relacionada. La revisión utilizó un expresivo plan de exploración correlacional. Se utilizaron encuestas para recopilar la información. La población revisora era cada uno de los profesores y trabajadores de las escuelas del distrito de Ilocos. Como es un informe cuantitativo, se utilizaron mediciones para descifrar la información. Se utilizó la media ponderada para decidir la media típica de varios componentes del entorno autoritario y varios elementos de la responsabilidad laboral, mientras que la Correlación r de Pearson se utilizó para decidir la conexión entre el entorno jerárquico y la responsabilidad laboral del trabajador.

Subarto et al. (2021) en Indonesia, cuyo objetivo era observar los resultados constructivos del estilo de administración, el lugar de trabajo y el entorno jerárquico en la exhibición de expertos a través del cumplimiento del trabajo. Se utilizó la técnica cuantitativa correlacional. Los resultados muestran que el estilo de administración, el lugar de trabajo y el ambiente jerárquico inciden en el cumplimiento laboral. El cumplimiento del trabajo influye en la exhibición de los instructores. El estilo de administración, el lugar de trabajo y el entorno jerárquico también influirán en la exhibición de los instructores. Se presumió que el cumplimiento del trabajo puede interceder por el impacto del

estilo de iniciativa, el lugar de trabajo y el ambiente jerárquico en la presentación de los trabajadores.

A nivel nacional; como lo indica Arévalo et al. (2021) cuyo objetivo es decidir la conexión entre el ambiente jerárquico y el cumplimiento laboral de los compañeros del Área Asistencial Hospitalaria. El tipo y la configuración utilizados fueron fundamentales, expresivos y no exploratorios, plan de participación correlacional. Resultados, los socios de los servicios médicos del Hospital II-E Banda de Shilcayo, ven un ambiente jerárquico típico con un 50,4%, seguido por un 37,0% que lo califican como “nefasto”. Según lo indicado por aspectos, el 41,2% de los socios aluden que el ambiente autoritario en el aspecto de satisfacción individual es pésimo; El 45,4% aluden que en el elemento de asociación individual, la gestión y el ámbito jerárquico es medio, por separado. Con todo, existe una relación positiva moderada entre los factores entorno autoritario y cumplimiento de la ocupación coeficiente de conexión de Pearson (0,460).

Sánchez (2020) cuyo objetivo es decidir la conexión entre el entorno jerárquico y el cumplimiento ocupacional del personal de bienestar que labora en medio del COVID-19. La perspectiva era de tipo correlacional práctico, no exploratorio y encantador con una disposición cruzada; Los resultados fueron que la impresión del nivel de CO por parte de la autoridad pública ayuda a la facultad en general es un Clima para Mejorar con (80%) y con un grado como Insatisfecho o contento con (72%) en contraste con el potencial humano como un componente de los diferentes ambientes nivelados, en general son vistos como Mejorados (66%), Diseño Organizacional por Mejorar (92%) y Cultura Organizacional Saludable (56%). Se espera que el ambiente de opresión a nivel general y el potencial humano se relacionen básicamente ($p < 0.05$) a niveles ordinarios directos, con la consistencia laboral desde la perspectiva del florecimiento de los docentes que trabajan en medio de la pandemia.

Pérez y Ramírez (2021) cuyo propósito fue determinar la conexión entre el entorno jerárquico y el desempeño ocupacional de los asistentes en un enfoque cuidadoso de EsSalud, Lima 2017. El procedimiento fue una metodología cuantitativa, plan de ordenamiento correlacional y transversal, nivel de aplicación. Resultados: Se adquirió un coeficiente de conexión de 0,708 entre los dos factores, lo que demuestra una alta relación entre los factores, además

crítica en casi el 100%; donde se aprecia en el ámbito jerárquico que el 25,3% (n=19) de los afiliados presentan decaimiento en la correspondencia y en el cumplimiento del trabajo, el 21,3% (n=16) de los afiliados se encuentran decepcionados con la ejecución de los compromisos. Decisión: Existe una conexión apreciablemente enorme entre el entorno jerárquico y el cumplimiento de la ocupación de los asistentes médicos. El enfoque cuidadoso de las clínicas médicas debe ser áreas de trabajo donde el ambiente autoritario y el desempeño laboral sean positivos para los asistentes.

Entre las teorías relacionadas al Clima Organizacional, Así, se caracteriza como un conjunto de discernimientos empresariales compartidos por una reunión en una asociación, y las relaciones entre colegas, a pesar del clima actual común, tienen muchas expectativas formales y casuales que dificultan el trabajo (MINSa, 2009). El lugar de trabajo es una característica del ambiente de trabajo que es visto de manera directa o indirecta por los miembros de una asociación, ya que provoca diferentes formas de comportarse que conducen a diversos resultados, dependiendo del grado de trabajo. Para cumplir con los mandados repartidos, es importante. Debe aclararse que el entorno autoritario es un marco jerárquico, una parte importante que coopera directamente con la conducta del grupo e influye en los procesos de la organización. (Alvarado, 2014, p. 38).

Para Brunet (2011), el ambiente autoritario se asemeja a la circulación de los diversos tipos de asociaciones, los atributos singulares que configuran el carácter, o al menos, la forma de comportarse de los representantes en la repercusión de su trabajo. Nos afectará el clima jerárquico de la conformación de dicho grupo. El lugar de trabajo en una asociación se puede aislar en variables primarias, estilo de autoridad, correspondencia y ciclo del tablero. (pág. 40).

El MINSa (2009) precisa que el ambiente autoritario es una marca que se relaciona intencionadamente con el ambiente corporativo con el que cada uno de los individuos se comunica. Uno de los atributos que lo caracterizan será: debe tener valor, en especial algo que pueda ser negociado en general. Debe contar con carteles verticales sobre la forma de comportarse de los individuos de la asociación. Debe influir en el grado de trabajo de los individuos de la asociación. Se ve afectado por todos los factores de diseño (p 20).

Importancia del entorno autoritario. Según el Ministerio de Salud (MINSA), en su acta denominada “Enfoque para la investigación del entorno autoritario” plasma y concentra en el entorno jerárquico de manera más exacta, deliberada y lógica las conversaciones de los individuos del clima funcionan como así como concentrarse en las circunstancias en las que se realiza el trabajo determinado a realizar numerosos arreglos esenciales en los que sea factible vencer de manera libre y eficiente todos los ciclos y los elementos negativos en los que se encuentran y que por igual influyen en la conducta, elevan los DDHH y la misma básicamente eleva la eficiencia (20).

Atributos del clima autoritario. Pintado, (2010) afirma que el ambiente autoritario se caracteriza por algunas razones: Los factores jerárquicos no están grabados en piedra, por lo que son perspectivas conectadas con el lugar de trabajo. Las asociaciones de servicios médicos están moldeadas a todos los cambios restringidos y constantes, por lo que las asociaciones de servicios médicos son sólidas sin pasar por numerosas etapas en las opciones de interacción futuras.

El cambio es posible si los participantes son educados y no están contaminados por aquellos que interactúan mal y existe una inestabilidad significativa en el sistema mismo (Gibson et al, 1987).

Consecuencias del clima organizacional, ha caracterizado un OC afortunado o desafortunado como consecuencia de consecuencias adversas y resulta en un nivel de no del todo resuelto por la visión de los individuos de la asociación. Los resultados constructivos del lugar de trabajo son: poder, eficiencia, satisfacción, avance, tener un lugar, logro general, baja rotación, etc.

Las desventajas incluyen: ausentismo, falta de innovación, alta rotación, escasez y baja productividad. El clima y las cualidades y el diseño de cada individuo supervisan un marco libre excepcionalmente viable, razón por la cual un entorno jerárquico decente promoverá el desarrollo comercial y creará una cultura autorizada con bases sólidas, grandes suposiciones, valores y estándares, lo que significa ser continuo desarrollo en cada organización (pág. 20).

Cultura organizacional: Se define como la manifestación primaria del cambio, por eso no es fácil cambiar, y por eso es capaz de cambiar sin mayor resistencia. Recursos limitados: algunas personas todavía están en un grupo que

pertenecen a cada área y no quieren dejarlo, sin embargo, otras pueden cambiar si tienen los recursos, tal vez el dinero, las personas capacitadas, en ese sentido los gerentes y empleados deciden cambiar. Sin embargo, debido a restricciones presupuestarias, mantuvieron los cambios prescritos (p. 35).

El tipo de ambiente organizacional. García y Ibarra (2009), la definen en dos grandes grupos de contextos organizacionales, cada uno con una subdivisión específica, en los que tenemos:

Explotando el Autoritarismo: Sistema I, de acuerdo a este ambiente, demuestra que la dirección de la organización no es segura para los trabajadores, razón por la cual la mayoría de los decretos y logros logran las metas planteadas relacionadas con el ambiente y orden interno de la sociedad, estos ambientes y Orden es solo jerarquía y autoritarismo. Los miembros trabajan en un ambiente aterrador, con ciertas amenazas y ciertas recompensas, que inciden principalmente en aspecto social y dan señales de seguridad a las personas.

Bajo este tipo se exhibe un ambiente agradable y muy agradable al momento de intercambiar información direccional con los trabajadores que tienen procedimientos establecidos.

Patriarcalismo: El Sistema II, como lo describe, es un ambiente donde la gerencia tiene un mayor nivel de amigabilidad en la asociación, al igual que los profesores y estudiantes, por lo que casi todas las decisiones son tomadas por la razón de los superiores. Los que mandan el rango, pero otros lo bajan a un rango inferior, es aquí donde entran los premios y castigos como forma de motivar a los trabajadores.

Autoritarismo participativo: Sistema III, Siguiendo este ambiente original, la dirección de varios niveles de la asociación en general fomentará un clima basado en la popularidad donde haya una confianza plena y sincera entre las personas de la asociación, sin embargo, se toman decisiones y títulos y decisiones a través de órdenes superiores, sin embargo, aquí permiten que los objetos se asienten en elecciones específicas.

Participativo: Sistema IV - Involucramiento del Equipo, este es un tipo de ambiente que la gerencia puede controlar más allá de la confianza en sus empleados porque existen diferentes procesos para hacerlo, arreglos organizacionales y cadenas, y en todos los niveles están integrados (p. 40).

Teoría del clima organizacional. López (2013) menciona a Martín (1998), quien menciona muchos movimientos como: el Humanismo, la Crítica, la Sociopolítica y el Estructuralismo. La más notable de ellas es la visión sociopolítica de que el clima jerárquico es una idea ineludible y excepcionalmente compleja que trata de unir su enorme número, como cualidades, estándares y reglas, para una ejecución autoritativa ideal (p. 28).

La teoría del entorno organizacional es una teoría que nos indica estudiar la causalidad más profundamente en función de las condiciones en las que existen las empresas, además el papel de las variables puede crear un entorno empresarial que puede estudiarse cuidadosamente, se prevé, en base a las variables de investigación que hipotéticamente afecta directamente a 3 grupos

- a) La reunión principal es la base de la asociación y la administración, donde tenemos elecciones, reglas, principios de tinta, habilidades y mentalidades.
- b) Factores medios que reflejan el clima interno y la fortaleza de la organización, que pueden ser mentalidades, ciclos de autoridad, inspiración, etc.
- c) El último factor es la secuela de los anteriores e influye directamente en el beneficio, la desgracia o la eficiencia de la asociación (pág. 28).

Brunet (2014) destacan que: Según la teoría de Likert, es posible conocer la relación causal exacta del ambiente climático analizado y estudiar el papel de las variables climáticas. Con base en sus suposiciones sistemáticas, Likert argumenta que el comportamiento de los empleados es parte del comportamiento de los empleados ejecutivos además de los escenarios organizacionales capturados a través de percepciones, promesas falsas, valores, posibilidades y esperanzas. Así mismo muestra la desobediencia del individuo ante cualquier circunstancia, lo que demuestra que la información ve las cosas, no la realidad interna (Pág. 28).

Para Martín (citado por Edel, 2017), refiere esto para el instituto estructuralista: el clima surge de aspectos objetivos del ambiente de trabajo, como un enfoque en la acción a partir de demandas organizacionales sobre las jerarquías. Más allá del tipo de tecnología utilizada y, en última instancia, del comportamiento individual, existe la autoridad. En este sentido, la personalidad individual no impide la influencia sino que acepta en cierta medida el concepto de hechos institucionales inducidos, pero se fundamenta especialmente en factores sólidos con solidez y fuerza. Cada establecimiento cuenta con un

espacio donde se generan los principales ejercicios sociales de los trabajadores, por último, se presenta la más estrecha vinculación entre supervisores y representantes, es decir, como lo indica la hipótesis humanista. En consecuencia, sostienen que el significado de un clima jerárquico es una variedad de evaluaciones generales de los individuos sobre el lugar de trabajo, reflejadas en los encuentros y cooperaciones particulares de cada persona. Entre individuos en el trabajo (p. 52).

Para el contexto sociopolítico actual, el contexto organizacional se caracteriza por consolidar un discernimiento excepcionalmente amplio que envuelve numerosas partes de una asociación y muestra valores emergentes en cuanto a perspectivas, normas, sentimientos y diferentes elementos.

Significa bastante hacer referencia a que, para medir el grado de ambiente autoritario en las organizaciones de bienestar, hay aspectos planteados por el MINSA que nos ayudarán a distinguir las cualidades que impactan en la conducta del personal. Según el “Sistema para el Estudio del Clima Organizacional” MINSA (2011) los aspectos que ayudan a la investigación del clima jerárquico son: Potencial Humano, DO y Cultura Organizacional. Siendo el Potencial Humano, como elemento del CO, parte crucial en el arreglo social interior de la asociación, mezclado por las personas y colectivos que conforman la asociación. Este aspecto se compone de cuatro marcadores que son: Liderazgo: El cual está marcado por el impacto de los supervisores o potencialmente de las personas en la forma de actuar del personal para lograr buenos resultados para la asociación; Innovación: Eso se muestra en el cambio que ocurre al ejecutar nuevos mandados y hacer mejores enfoques para realizarlos; El premio: Que es la disposición de la asociación a involucrar los premios como un procedimiento en contraposición a la disciplina, propiciando un ambiente propicio para sus representantes; Comodidad: Cuáles son las motivaciones de la asociación para fomentar un aire sano de trabajo (MINSA, 2009)

Asimismo, el plan autoritario como componente del entorno jerárquico, integrado por los ejercicios concertados de los trabajadores de la asociación. Este aspecto se compone de cuatro marcadores que son: El diseño: Cuáles son los discernimientos comparables al avance de los ejercicios de los trabajadores en una asociación. Como sistemas, informes y reglas. Líder: Aquellos que auditan los datos adquiridos y los utilizan para decidir opciones dentro de la

asociación. Correspondencia: Basado en la correspondencia de representantes dentro de la asociación. Remuneración: Es la forma en que se remunera a los representantes por su trabajo (MINSA, 2011).

Además, la cultura organizacional, como parte del ambiente autoritario, forma parte de un encuentro enfocado en el cumplimiento de los objetivos trazados por la asociación, de acuerdo al lugar de trabajo donde laboran. Conexiones relacionales, costumbres, normas y formas de comportarse. Este aspecto comprende tres marcadores: Identidad: Se establece como una parte separada e importante de cualquier asociación en la que los trabajadores muestran un sentimiento de tener un lugar. Lucha y cooperación: evalúe qué tan complacientes son los representantes en el ciclo de trabajo y dónde los apoya la asociación. Inspiraciones: Son los impulsos que crean los representantes para trabajar para hacer ejercicios útiles o ineficientes (MINSA, 2011).

Cumplimiento laboral. Esta impresión especial hace que todos sean el resultado del avance de los objetivos expertos que necesitan lograr (Davis y Newstrom, 2003, p. 27).

El ser admirablemente funcional se caracteriza como el sentimiento que se siente cuando es factible lograr la concordancia entre una imperfección o un conjunto de individuos defectuosos y la forma de lograr un objetivo, es decir, trabajando con empeño, el resultado que un trabajador adquiere ante el trabajo es, es decir, el orgullo es satisfacción, felicidad y alegría (Locke, 1976, p. 1).

La prosperidad en el trabajo también puede aludirse en conjunto como la mentalidad de un singular hacia el trabajo. Las personas hacen diligencias que van mucho más allá de completar tareas, ya que necesitan más correspondencia con sus socios y directores para tener la opción de acceder a los principios y utilizar en vista de sus estrategias, normas y tener la opción de trabajar en trabajo indecoroso. Circunstancias de la vida (Hannoun, 2011).

Significado del cumplimiento de la ocupación. Márquez (2001) lo describe como el estado del especialista según su quehacer, a la luz de las cualidades, costumbres y convicciones que tiene el obrero en el eje de los ejercicios de trabajo. Las perspectivas se comunican en conjuntos de cualidades y discernimientos de los trabajadores (p. 83).

Blum y Naylor (1982) aluden a la realización laboral como el impacto de una progresión de condiciones que tienen los trabajadores y que están

firmemente conectadas, como se muestra en el diagrama, por ejemplo, ascenso, compensación, supervisión, concordancia con las circunstancias laborales, gestión, mejora del entorno de trabajo, pensamiento crítico potente, trato justo, etc.

Gibson et al. (1987) mencionaron que la satisfacción laboral se debe a la tendencia de las personas a diseñar sus funciones laborales, es decir, todo en base a factores relacionados con el espacio de trabajo en el que se desenvuelven, tales como: estilo de dirección y organización, procedimientos y políticas, además del gusto del grupo de trabajo en el ambiente de trabajo, se encuentran las fortalezas y condiciones de los personales (p. 18).

Factores que determinan la satisfacción laboral. Davis y Newstrom (1997) Considere que los elementos principales son: Un marco de premios digno. Excelentes circunstancias de trabajo (ambiente y marco). Compromisos entre socios y otros. Similitud de carácter en el trabajo. Las habilidades que adquieren los representantes a través de las dificultades dinámicas (27).

Robbins (2004) señaló que los primordiales factores que conducen a la satisfacción laboral individual son: tener un trabajo intelectualmente estimulante, tener y tener un salario digno, buenas condiciones y ambiente de trabajo, tener apoyo, los compañeros siempre apoyándose unos a otros, son característicos. En otro punto, recuerda, satisfacción laboral significa felicidad, productividad, ausentismo (55).

Hannoun (2011) mencionó que la insatisfacción laboral es la importante procedencia de la baja productividad de los empleados relacionada con el desempeño organizacional, por lo que las empresas tienen la responsabilidad de hacer que los empleados estén satisfechos en términos de experiencia y compensación. Pero esta insatisfacción laboral puede ser provocada por algún evento que afecte negativamente y cambie al empleado, lo que puede derivar en una fuerte insatisfacción que lleve a la insatisfacción y al deseo de cambiar o dejar de trabajar. Los factores que la provocan son: Salarios bajos. Un empleado es más feliz en el trabajo, por eso debe tener un salario digno. Mala relación con compañeros de trabajo o jefe. Las malas relaciones pueden ser una fuente de ira y generar celos, celos y un comportamiento negativo que puede generar estrés.

Dimensiones de la satisfacción laboral. Hay varios aspectos relacionados con la satisfacción laboral. Gibson et al. (1987) plantean en su estudio que estos aspectos son: trabajo, oportunidades de promoción, jefes y colaboradores (p. 18). Remuneración. Es la cantidad percibida y la opinión de justicia en la remuneración salarial. Una colocación debe premiar el desempeño de sus empleados y los escenarios de trabajo que brinda, tales como: Responsabilidad Interna, Social y Corporativa, ya través de esta introducción, optimizará la voluntad y desempeño de los empleados. Oportunidades de promoción: la forma más efectiva de obtener el adelanto vocacional adecuado no es solicitarlo, el experto debe tener claro por qué está en la organización o asociación y sentir que se está desarrollando. El trabajo de mejora te empuja a desarrollarte como experto y personalmente, pero es principalmente la empresa la que reconoce los logros para que sepas si eres elegible para una promoción. Trato con el jefe. Un individuo que cumple con las obligaciones de un administrador, a menudo piensa primero en sus representantes. En todo caso, la gran mayoría en este cargo cambiará generalmente formas de comportarse que irritan a los trabajadores, obligándolos a realizar muchas diligencias que no son obligación del representante. El gerente debe trabajar con mejor correspondencia, mejor arreglo y coordinación de su espacio y disminuir la progresión de su grupo con asociados. Debe haber un cierto nivel de intimidad, apoyo y competencia entre los miembros en el lugar de trabajo, porque siempre hay celos entre los profesionales y amenazas internas entre los trabajadores. En resumen, las malas relaciones de trabajo hacen que los miembros quieran renunciar (página 18).

Fuentes de satisfacción en el puesto. Lut (2008) señaló que hay muchos factores que afectan la satisfacción laboral y dio el siguiente ejemplo: si los estudiantes universitarios son emparejados con un trabajo, la predicción correspondiente será la satisfacción laboral. Sin embargo, la satisfacción laboral tiene muchos efectos, desglosados en cinco dimensiones (p. 27).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación de estudio

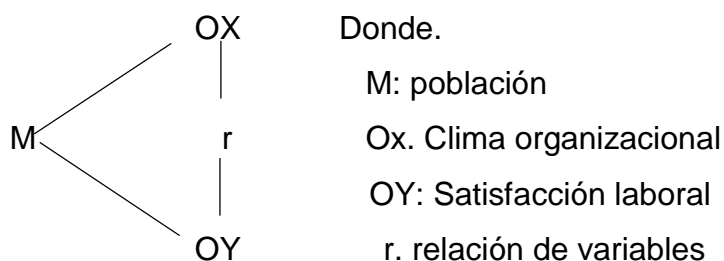
El tipo de estudio fue básico; cuando la exploración pretende obtener nueva información de manera precisa con la única motivación de expandir la conciencia de una realidad particular (Álvarez, 2020).

Como indica su metodología, fue cuantitativa, ya que se abordan mediante números, por lo que puede realizar tareas de procesamiento de números con ellos. (Hernández y Mendoza, 2018)

El diseño corresponde a una investigación no experimental ya que pudo regularse sin controlar deliberadamente a los demás y se basó principalmente en ver la excentricidad que ocurre en su situación particular y luego separarla. (Hernández y Mendoza, 2018). Además, dado que se organizó para mostrar la conexión entre los factores de revisión, se utilizó la representación correlacional. Además, dado que el momento en que se recopilarán los datos es nuevo o en un solo segundo, se utilizó el plan transversal (Hernández y Mendoza, 2017).

Figura 1

Esquema de diseño no experimental correlacional



3.2. Variables, operacionalización

V1: Clima organizacional

Definición conceptual: Son aquellos discernimientos compartidos por las personas de la relación según el entorno genuino donde se realizan, así como las asociaciones sociales que realizan (MINSAs, 2011, p.12).

Definición operacional; Es el registro absoluto de recurrencia y nivel de cumplimiento del ambiente jerárquico y cada uno de sus 03 aspectos, los cuales fueron evaluados en once marcadores con una suma de 28.

Indicadores: Potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización.

Escala de medición: ordinal

V2: Satisfacción laboral

Definición conceptual. Son aquellas mentalidades que todo individuo tiene de su trabajo y que se corresponde con la comunicación que tiene con sus asociados y supervisores.

Definición operacional. Es la reacción comunicada en puntuación de la vista de la variable cumplimiento coordinada en tres aspectos, que fueron evaluados en siete (07) puntos con un agregado de 22.

Indicadores: Trabajo, incentivo e interacción

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: La auditoría piensa en la población en su conjunto de unidades de evaluación cuantitativa o emocional (personas, animales, factores reales, características, afiliaciones, sugerencias) dentro de una prueba (Hernández y Mendoza 2018). Se pensó en una población $N = 60$ trabajadores de asistencia del gobierno. Estaba compuesto por 60 trabajadores de bienestar.

Criterios de inclusión; Personal que labora en un establecimiento de Salud de Loreto, Personal que acepte participar del estudio, Personal de ambos sexos, Criterios de exclusión; Personal que estas vacaciones, Personal que están permiso, Personal que no participa del estudio

Muestra: Es un conjunto de la población que llega a ser agente o crítico de la misma y que depende de la estimación o examen (Hernández y Mendoza, 2018). Para esta situación será equivalente a la población y trabajaremos con los 50 expertos en bienestar.

Muestreo: Se empleó un muestreo estadístico no probabilístico porque se utilizará toda población sin sacar una formula (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el tiempo de desarrollo de la auditoría se utilizó el esquema, que en su mayor parte se utiliza para recoger la evaluación de las variables de revisión de las unidades de prueba (Hernández et al. 2017). En la encuesta en curso, estamos procediendo a recopilar datos sobre los factores de auditoría de la fuerza laboral de salud de la oficina de Loreto.

Para recopilar datos sobre los elementos, se utilizarán dos resúmenes coordinados como instrumentos de evaluación o elección: el fundamental

pretende abordar el nivel de clima progresivo y contiene 28 ítems con opciones de reacción en una escala ordinal, tipo Likert: nunca (1), en algunos casos (2), habitualmente (3), consistentemente (4); se espera que el segundo represente el grado de cumplimiento de la ocupación y contiene 22 preguntas con opciones de reacción en una escala ordinal, tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), Algo de acuerdo (2), Indiferente (3), Mayormente de acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

La **validez** alude al grado en que los instrumentos para calibrar los elementos se encuentran con la inspiración para hacer un calibrador de calidad según las razones, la idea de la información y los resultados típicos del calibrador (Hernández y Mendoza, 2018). Los dos instrumentos fueron apoyados por 5 expertos que, bajo la configuración de evaluación de Aiken, reportaron un Coeficiente de Concordancia superior al 90% (100,0) para el panorama de Clima Organizacional y (100,0) para el estudio de Satisfacción Laboral. . Entonces los modelos de respaldo para los dos resúmenes tuvieron sensatez para responder el punto de prueba, correspondencia entre título, tema, hipótesis, objetivos e instrumentos, robustez del desarrollo, secuencialidad, claridad y número de componentes del instrumento.

La confiabilidad de los instrumentos de exploración se logró a partir de la utilización de un piloto en 20 autoridades asistenciales del Hospital Belén de Trujillo, llegándose a un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.99 para el panorama de Clima Organizacional que nos dio el grado en que se encuentra el instrumento fuerte y seguro. Además, para el resumen de Satisfacción Laboral se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,76. Se podría decir que las partes de los dos resúmenes se pueden aplicar en la encuesta.

3.5. Procedimiento

La realización de la auditoría requerirá el uso de reglas sistemáticas para el plan de investigación y, a los efectos del plan de auditoría, el procedimiento razonable. Para empezar, se mencionó el anuncio de la Unidad Médica de Loreto. Una vez que se aprueba la solicitud de licencia, los ajustes se aplican al departamento de bienestar en días consecutivos y no interrumpen su rutina diaria de vez en cuando. La forma en que se abordan los educadores de bienestar es individualista, lo que les brinda una comprensión clara de los objetivos y las

razones de la revisión. Después de la capacitación, se pidió a los trabajadores de la salud que hicieran un esfuerzo concertado y apoyo voluntario para registrarse en la encuesta. Cuando el Departamento de Salud accedió voluntariamente a participar en la evaluación, examinó el formulario de consentimiento informado. Luego se dirigió a las urnas en lo que se suponía que serían entre 15 y 20 minutos. Con una variedad de información, el conjunto de datos está organizado para administrarse en una hoja de Excel lista para la búsqueda de hechos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el manejo de la información se utilizará el programa factual o programación SPSS, v25 que permitirá el examen y elaboración de tablas y figuras medibles (Hernández y Mendoza, 2018).

Para la investigación de la información se utilizará:

Las encuestas en estudio fueron calificadas y codificadas por los objetivos de revisión y clases de estimación de los factores. Se utilizaron códigos matemáticos fundamentalmente no relacionados para el paso directo a la PC para el manejo de información en el paquete de datos SPSS V25.

Se esperaba que una investigación correlacional clara a la luz de frecuencias directas y de tasa reconociera las proporciones cruzadas en las conexiones entre los factores bajo estudio. Los resultados fueron luego sometidos a la prueba de apropiación de la ordinariez, la Prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS), caracterizando la utilización de la prueba medible de Pearson R para factores con difusión a normal y de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El plan de auditoría y la implementación incluirán la anticipación del comportamiento ético en las diversas auditorías: En la recopilación de datos, se debe garantizar que se respeten las reglas de autoridad o fuente de datos con respecto a la referencia y la referencia bibliográfica. En el cambio de ABS Framework VII, en la ingeniería etapas de planificación, diligencia debida para garantizar, por ejemplo, en la planificación de herramientas, estrategias de aprobación, confiabilidad y recuperación de información, objetividad en la producción de resultados cuantitativos, calidad y simplicidad de definición. Sobre la propuesta escolar o la lógica metodológica, originalidad y creatividad en la introducción al informe exploratorio

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Clima organizacional del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto

Clima organizacional	<i>fi</i>	%
No saludable	12	20,0
Por mejorar	29	48,3
Saludable	19	31,7
Total	60	100,0

Nota. Datos obtenidos del procesamiento en SPSS, versión 25

Los resultados muestran que del 100,0% (60) del personal en relación con el clima organizacional en un establecimiento de salud Loreto, la mayoría indica por mejorar esto es 48,3% (29) del personal; además 31,7% (19) del personal indican un clima organizacional saludable y finalmente 20,0% (12) del personal indican un clima organizacional no saludable.

Tabla 2

Satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud Loreto

Satisfacción laboral	<i>fi</i>	%
Insatisfecho	12	20,0
Ni insatisfecho ni satisfecho	32	53,3
Satisfecho	16	26,7
Total	60	100,0

Nota. Datos procesados en el software SPSS, v25

Los resultados arrojaron que el 100.0% (60) del personal se encuentran satisfechos con su trabajo en el Centro Médico Loreto, estando la mayoría ni satisfecha ni insatisfecha, que fue el 53.3% (32) del personal, además el 26.7% (16) de los empleados están satisfechos y el último 20.0% (12) de los empleados están insatisfechos con su satisfacción laboral en un centro de salud en Loreto.

Análisis inferencial

Para esto se realiza la prueba de normalidad, para ello se considera la prueba de Kolmogorov Smirnov dado que se considera una muestra de 60 que es mayor a 50.

La regla de decisión a aplicar será

- Ho: datos con distribución normal ($p > 0,05$)
- H1: datos con distribución no normal ($p < 0,05$)

Tabla 3

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov clima organizacional y satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
N		60	60
Parámetros normales	Media	2,12	2,07
	Desviación	,715	,686
Sig. asintótica(bilateral)		,000	,000

Nota. Se muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

Los resultados mostraron que el valor p es menor a 0.05, lo que puede rechazar la hipótesis nula (Ho), lo que indica que los datos tienen una distribución anormal, por lo que el estadístico seleccionado es de tipo no paramétrico para estudios correlacionales.

Se plantearon como hipótesis

Hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.

Regla de decisión

- Se acepta H_0 ; si $p > 0,05$
- Se rechaza H_0 ; si $p < 0,05$

Para esto se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Tabla 4

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto

		Satisfacción laboral
		,801
Rho de Spearman	Clima organizacional	,000
		60

Nota. Se utilizó el programa estadístico o software SPSS, v25

La tabla muestra la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral donde el Rho de Spearman obtuvo 0.801, valor indicativo de una relación muy positiva, además el valor p es $0.000 < 0.05$ representa valores significativos. Por lo tanto, se puede concluir que el entorno regulatorio está directamente relacionado con la satisfacción laboral del personal médico que labora en un establecimiento médico de Loreto. Por otro lado, para comprobar la relación entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral se plantearon como hipótesis:

Hipótesis alterna (H_2): Existe relación significativa entre la dimensión potencial humano y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.

Hipótesis nula (H_0): No existe relación significativa entre la dimensión potencial humano y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.

Regla de decisión Se acepta H_0 ; si $p > 0,05$

Se rechaza H_0 ; si $p < 0,05$

Para esto se aplica nuevamente el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Tabla 5

Relación entre la dimensión potencial humano y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto

		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Potencial	,824
	Humano	,000
		60

Nota. Datos procesados en el software SPSS, v25

En la tabla señala la relación entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0,824 valor que indica una relación positiva alta, además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores significativos. Por tanto, se comprobó la hipótesis específica: la dimensión potencial humano está en relación directa con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.

Por otro lado, para comprobar la relación entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral se plantearon como hipótesis:

Hipótesis alterna (H3): Existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.

Regla de decisión

- Se acepta Ho; si $p > 0,05$
- Se rechaza Ho; si $p < 0,05$

Para esto se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Tabla 6

Relación entre la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto

		Satisfacción laboral
		,731
Rho de Spearman	Diseño organizacional	,000
		60

Nota. Datos procesados en el software SPSS, v25

La Tabla 6 muestra la relación entre las dimensiones del diseño organizacional y la satisfacción laboral, donde el Rho de Spearman es 0,731, lo que indica un valor altamente positivo, y un valor de p de 0,000 es inferior a 0,05, lo que indica un valor significativo. Por lo tanto, se puede concluir que la dimensión diseño organizacional está directamente relacionada con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en los establecimientos de salud de Loreto.

Por otro lado, para comprobar la relación entre la dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral se plantearon como hipótesis:

Hipótesis alterna (H4): Existe relación significativa entre la dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre la dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.

Regla de decisión

- Se acepta Ho; si $p > 0,05$
- Se rechaza Ho; si $p < 0,05$

Para esto se aplica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Tabla 7

Relación que existe entre la dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.

		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cultura de la organización	,738
		,000
		60

Nota. Datos procesados en el software SPSS, v25

En la tabla 7 se observa la relación entre la dimensión cultura de la organización y la satisfacción laboral donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0,738 valor que indica una relación positiva alta, además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores significativos. Por tanto, se puede concluir que la dimensión cultura de la organización está en relación directa con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de salud de Loreto.

V. DISCUSIÓN

En estos días, la coyuntura social por la que atravesamos, presenta la importancia de evaluar los niveles del entorno jerárquico y distinguir el grado de cumplimiento ocupacional que ven los docentes de bienestar que vienen laborando en clínicas de emergencia y focos de bienestar. En este sentido la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en un establecimiento de Salud de Loreto, en relación a lo planteado a la hipótesis, indica que mediante un Rho de Spearman con un valor de 0,801 afirma que existe una relación positiva alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Estos descubrimientos concuerdan con Rožman et al. (2020) quienes expresaron que existen factores libres, como la colaboración, la correspondencia, los factores relacionados con los negocios, las estrategias de asociación, el entorno de asociación, el cumplimiento laboral, los elementos mentales, el factor que depende de la prosperidad mental de los expertos en bienestar, también se evaluó utilizando Cronbach alfa (en general, C-alfa estimada en 0,92) para todas las cosas y la relación de la mitad dividida (par-impar) de 0,82, mientras que la mitad dividida con el cambio de Spearman: Brown fue 0,94, lo que demuestra que existe una conexión entre el factores de revisión.

Distintos resultados, Pérez y Ramírez (2021) mostraron que existía una conexión positiva y directa entre el ambiente jerárquico y el cumplimiento de la ocupación. Las secuelas de la investigación de la recaída propusieron que el entorno jerárquico incide en la previsión de cumplimiento de ocupación y ejecución autorizada vista por el bienestar de la fuerza de trabajo. De modo que se observó que el ámbito jerárquico es genuinamente crítico con $r = 0.876$ para decidir la responsabilidad autoritaria de los trabajadores.

En este sentido, se encontraron similitudes con diferentes resultados que dieron un poco de análisis en cuanto a la relación de las ideas del entorno jerárquico en el que los expertos en bienestar, en definitiva, ven el entorno jerárquico de manera positiva, tendrán niveles más elevados de responsabilidad autoritaria. Sugirieron que es un importante cálculo de los entornos de atención médica en cuanto al compromiso representativo y cómo los trabajadores ven el

desempeño jerárquico, lo que generaría grandes resultados en la prestación de servicios en las asociaciones de servicios médicos.

Asimismo, en el primer objetivo específico, el clima organizacional se encontró que el 48.3% de los encuestados manifiesta que esta por mejorar, el 31.7% opinan que fue saludable y el 20% no saludable. Estos resultados concuerdan con Permana et al. (2021) establece en este estudio que esta variable es el total de ambientes mentales, y se encontró en un nivel estándar con un 45% siendo la impresión de las personas sobre sus lugares de trabajo. En todo caso, caracterizar con precisión el ambiente en una asociación no es sencillo ya que depende de discernimientos representativos. No obstante, los hechos confirman que el entorno impacta en las perspectivas de los representantes con respecto a su sentimiento de tener un lugar, conexiones individuales y ejecución de la ocupación. Además, ideas como la realización del trabajo, caracterizada como la exigencia de realización, conexión y poder, la adecuación y ejecución autoritativa general, y la responsabilidad jerárquica, terminan siendo los resultados del aparente ambiente jerárquico. Además, se encuentra que la responsabilidad jerárquica de los trabajadores hacia su asociación impacta en general la presentación autoritativa. Por último, se observa igualmente que la ejecución del trabajador singular está conectada con la responsabilidad jerárquica.

No obstante, Gonzáles (2020) afirma que la forma de comportarse del personal de bienestar en las asociaciones es consecuencia de sus propias cualidades, así como del clima en el que se desenvuelve. Las mentalidades de trabajo de los representantes que se ven impactadas por una gran cantidad de cualidades jerárquicas y conexiones sociales, que estructuran el lugar de trabajo de los trabajadores. Si bien se alude a los discernimientos sobre sus lugares de trabajo, es concebible encontrar varios términos y definiciones, por ejemplo, entorno autoritario, entorno mental, entorno agregado y cultura jerárquica. El ambiente jerárquico es quizás de los principales temas en las organizaciones, ya que tiene una relación inmediata con la forma de comportarse de los trabajadores.

El entorno jerárquico ha sido un tema famoso examinado en los escritos de conducta autoritaria y se considera una perspectiva fundamental para

comprender las mentalidades relacionadas con los negocios y las formas de comportarse de los representantes. Lydell et al. (2019) caracteriza el ambiente jerárquico como la forma en que el personal ve su asociación y sus motivaciones, por lo que la suma de los factores sociales que componen el lugar de trabajo de un trabajador asumiendo la cultura jerárquica se caracteriza básicamente como se hacen las cosas aquí. , entonces el entorno jerárquico da sentido a la forma de discernimientos individuales; ejemplos intermitentes de conducta, mentalidades y sensaciones de expertos.

En el segundo objetivo específico, el nivel de la satisfacción fue de 53.3% ni insatisfecho ni satisfecho, el 26.7% se encuentran satisfechos y el 20% insatisfechos. Estos hallazgos coinciden con Subarto, et al (2021) La revisión actual partió con la misión de evaluar el grado de cumplimiento de la ocupación en un entorno de bienestar emocional intenso a largo plazo. Todos menos uno (n = 22) del personal de tiempo completo utilizado en la unidad participó en la revisión. A diferencia de numerosos exámenes anteriores en los que se evaluó el grado de cumplimiento de la ocupación utilizando encuestas predeterminadas pero sin dar una comprensión de las decisiones de los trabajadores, la revisión actual buscó un indicador de las cualidades laborales que los médicos rastrearon significativamente, un indicador de su cumplimiento continuo con cada componente y, lo que es más importante, los propósitos de sus decisiones.

Posteriormente, Sánchez (2020) afirma en este estudio que las conexiones entre las partes de cumplimiento son diferentes para el personal. De modo que el cumplimiento se encuentra en un nivel medio con un 67% donde se ha encontrado que la ayuda de expertos afecta las partes restantes del cumplimiento del personal. Estos descubrimientos conducen a una comprensión superior de la interrelación entre las partes del cumplimiento del personal, que tiene ramificaciones significativas a través de la mejora de la ayuda de expertos. Esto debe ser percibido y subrayado por los directores, proveedores de atención y productores de estrategias para mantenerse al día con una dotación de personal estable y congruencia en la atención.

Saeed, et al (2019) sostiene que el cumplimiento del trabajo individual se ve directamente afectado por la responsabilidad, la cooperación y la ayuda profesional tanto para las reuniones en los hogares de ancianos como para los

alojamientos. El personal probablemente se sentirá mejor con respecto a sus puestos si está satisfecho con estas perspectivas. Esto es constante con los descubrimientos en la escritura. De la misma manera, el cumplimiento con la solidaridad (colaboradores) puede verse directamente afectado por la ayuda competente. De esta manera, la oficina de la junta debe asumir un papel funcional en el diseño de un lugar de trabajo positivo y fuerte. Por cierto, se ha propuesto que la Directora de Enfermería sea fundamental para la unión del grupo, además de dar un clima estable, realizado y cordial al personal, preparando componentes de dirección de cumplimiento con la oportunidad de preparación e impresión de su suficiencia. El cumplimiento con la preparación se ve directamente afectado por el cumplimiento del trabajo privado y la ayuda de expertos. El personal verá que tiene una oportunidad de preparación satisfactoria siempre que sus necesidades sean satisfechas a través del apoyo laboral en el lugar directamente de su gerente o indirectamente de sus colaboradores y que estén satisfechos con su trabajo. Esto tiene sugerencias para establecer un clima de aprendizaje para el personal en lugar de solo un lugar para el trabajo diario de rutina.

Vuong, et al (2021) afirma que el personal de bienestar que planeaba permanecer en sus puestos estaba destinado a estar satisfecho, más establecido y tener pupilos. También era lógico que se encontraran con una buena administración y se habían asociado con el apoyo de salud en la sala. La mayoría de los docentes de bienestar revelaron estar contentos con su vocación, mientras que un grado más modesto detalló el cumplimiento con su posición actual. Los factores del lugar de trabajo, como la independencia de los asistentes médicos, el control sobre su capacitación y la administración de enfermería en la sala, fueron realmente grandes indicadores de la realización de la ocupación. Este estudio arrojará luz sobre la dirección y la estrategia para los directores de personas en áreas clínicas generales y confidenciales. Esta es la principal gran revisión para investigar el lugar de trabajo a nivel de sala/unidad en clínicas abiertas.

Con respecto al tercer objetivo específico; señala que con un Rho de Spearman fue de 0,824 lo que manifiesta que existe una relación positiva alta entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral del personal de

salud. En el cuarto objetivo específico, se observa la relación entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción, se mostró que el Rho de Spearman fue de 0,731 afirma que existe una relación positiva alta. Y finalmente en el último objetivo específico, en la relación de la dimensión cultura de la organización y la satisfacción, mediante un Rho de Spearman de 0,738 indica una relación positiva alta. Estos resultados se contrastan con Maja y Tjasa (2021) establece que la revisión se realizó en un ejemplo compuesto por (280) representantes. La velocidad de reacción fue (81,87%). La investigación descubrió que existe un grave nivel de jerarquización del entorno según la perspectiva de la facultad de bienestar. Tasa cumplida (69,96%). Los resultados mostraron que existe una alta accesibilidad para todas las regiones del entorno jerárquico, siendo un caso especial el nivel de apoyo de los trabajadores en un medio dinámico. La solicitud de los campos fue de la siguiente manera: Tecnología utilizada: 74,55%, naturaleza del trabajo: 71,80%, estilo de correspondencia: 71,32% Liderazgo: 68,98%, autorización de diseño: 68,05%, finalmente personal de apoyo a la navegación: 64,91%.

Eldor y Harpaz (2019) expresan que el enfoque de capacidad y cumplimiento del entorno jerárquico puede utilizarse como una forma de examinar formas de comportamiento relacionadas con el bienestar y la seguridad en el trabajo. Los percances laborales ocurren con mayor frecuencia entre los trabajadores, el entorno jerárquico y las habilidades son variables significativas en la anticipación del riesgo. Es sensato esperar que el interés y los privilegios de los trabajadores brinden un clima más seguro, sin embargo, el enfoque de utilización de capacidades ofrece un dispositivo para medir las disparidades jerárquicas y sus resultados. Además, su aplicación podría ayudar a trabajar en la salud y el bienestar relacionados con las palabras, principalmente entre los trabajadores de la salud.

Caulfield y Senger (2018) plantean que la cultura jerárquica de la atención médica (por lo tanto, esencialmente cultura) es una similitud para algunas de las partes más leves y menos visibles de las asociaciones de administración de la salud y cómo se manifiestan en las asociaciones de servicios médicos. diseños de consideración. La investigación de las prácticas autoritarias pasa de las metodologías de los antropólogos sociales a la investigación de los pueblos

originarios: ambas buscan desentrañar los elementos de oscuros "clanes". La opinión de que la cultura se puede descubrir cómo curar las deficiencias del pasado y producir resultados futuros útiles en muchos casos se cuele a través de esta nueva utilización de los pensamientos de la cultura en las asociaciones. Este punto de vista necesita un examen básico, uno que investigue una descripción más matizada de la cultura jerárquica en los servicios médicos. Así, abarca cómo se coordinan y realizan las cosas, así como también cómo se discuten y legitiman, es decir, los relatos e historias sobre lo que se hace y por qué, y los presupuestos que los ayudan. Tomados en conjunto, estos pueden reflejar una perspectiva común y comúnmente resuelta sobre la vida de la clínica de emergencia que se muestra en ejemplos de atención, bienestar y peligro. A pesar de que aquí nos centramos en el entorno de la clínica de emergencia, estos planes e historias se encuentran (aunque en varias estructuras) en todas las asociaciones de servicios médicos, desde prácticas generales hasta fideicomisos de área local. Las personas que necesitan y están situadas para desarrollar aún más las administraciones necesitan una comprensión moderna de los elementos sociales y una perspectiva compartida que apoye y desarrolle las prácticas existentes e ilumine su preparación para el cambio.

Este estudio es relevante porque, mediante estos resultados se pudo observar cómo está la variable clima organizacional y la satisfacción y poder conocer el personal de salud y que es lo que necesita para tener un clima favorable y para que cada uno de los profesionales de la salud estén sumamente estables con reconocimientos, de tal manera que puedan sentirse bien satisfecho con el trato que logre obtener dentro de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto a la meta general, se concluyó por los resultados obtenidos con el clima organizacional que se relacionó significativamente con la satisfacción laboral e indicó una correlación, el valor de Rho Spearman fue de 0.801, valor de p menor a 0.000, menor a 0.05 indicó un significativo valor, también se rechazan las hipótesis originales y se aceptan hipótesis alternativas.
2. Se concluyó que, en el objetivo 1 sobre clima organizacional, el 48.3% del personal encuestado dijo encontrar que el clima de un centro médico en Loreto necesitaba mejorar.
3. Se concluyó que en el objetivo 2 en cuanto a satisfacción laboral, el 53,3% de los participantes no estaban satisfechos ni satisfechos con el establecimiento de salud en Loreto.
4. Concluyó en el objetivo específico 3 que la relación entre la dimensión potencial humano y la satisfacción laboral está significativamente correlacionada, con un p-valor de 0.000 menor a 0.05, según el coeficiente Rho de Spearman de 0.824 indicando una relación directa.
5. Concluyó que, en el Objetivo 4, la dimensión diseño organizacional se relacionó con la variable satisfacción laboral con un p-valor menor a 0.05 de 0.000, indicando que el Rho de Spearman fue de 0.731, lo cual mencionó que existe una relación directa.
6. Concluyendo en el último objetivo específico, en cuanto a la relación entre la dimensión cultural de la organización y la satisfacción laboral, donde un p-valor de 0.000 fue menor a 0.05, mostrando una relación significativa, obteniendo un Rho de Spearman de 0.738, mostrando una relación directa correlacion positiva.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que los establecimientos de salud de Loreto midan periódicamente el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud en los diferentes servicios, con el fin de poder analizar los resultados obtenidos, con el objetivo de desarrollar acciones estratégicas para generar un clima saludable y de satisfacción. con el buen desempeño del personal.
2. Dirigir al personal para programar actividades de motivación, comunicaciones y charlas de salud mental para todo el equipo de salud para fortalecer las relaciones, aumentar la satisfacción laboral y los niveles de estrés por la pandemia de los términos de confianza, respeto, apoyo y estrés.
3. A los maestrantes que completaron una investigación basada en los resultados de este estudio para comprender los factores que determinan la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la salud en diferentes servicios después de la pandemia.
4. Se recomienda que las directivas institucionales reconozcan los méritos individuales de todos los trabajadores de la salud que trabajan en tiempos de epidemias para fortalecer el clima institucional.
5. Se recomienda que la gerencia del establecimiento de salud de Loreto organice actividades para mantener la organización con el fin de lograr las metas establecidas por el establecimiento.
6. Se recomienda a la institución que la cultura organizacional se debe integrar todo proceso interno para ayudar a la resolución de problemas derivados de las propias actividades para mejorar la satisfacción laboral del personal.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2018). *Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*. (2ª ed.). Ciudad Autónoma. Buenos Aires. Granica.
- Ahmad K, Jasimuddin, S, & Kee, W (2019). *Organizational climate and job satisfaction: Do employees' personalities matter* Management Decision, vol. 56(2), 421–440. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Albrecht, S., Breidahl, E. & Marty, A. (2018). *Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement*. Career Development International, Vol. 23(1), 67–85. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0064>
- Arévalo M; Quiroz S, & Delgado J (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Vol. 5(5), 8615-8654. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Alvarado C. (2019). *Relación entre Clima organizacional y cultura de Seguridad del paciente en el personal de Salud del Centro médico Naval*. [Tesis Título Profesional]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. P. 38. Lima –Perú.
- Albrecht, S., Breidahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*.
- Abun, D; Menor R; Catabagan NC; Magallanes T & Ranay F (2021) *Organizational Climate and Work Engagement of Employees of Divine Word Colleges in Ilocos Region, Philippines*. International journal of research in business and social science. Vol. 10(1) (2021) 107-121, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3784300>.
- Adeniji, A., Salau, O., Awe, K. y Oludayo, O. (2018). Conjuntos de datos de encuestas sobre clima organizacional y satisfacción laboral entre el personal académico en algunas universidades privadas seleccionadas en el suroeste de Nigeria. *Datos en breve*, 19, 1688-1693.

- Afanasyev, V. V., Ivanova, O. A., Rezakov, R. G., Afanasyev, I. V., & Kunitsyna, S (2019). Organizational environment for the schoolchildrens' professional identities: establishing, modelling, efficiency expectations and long-term development. *International journal of civil engineering and technology*, 10(2), 1612.
- Barakat, S. R., Isabella, G., Boaventura, J. M. G., & Mazzon, J. A. (2018). *The influence of corporate social responsibility on employee satisfaction*. *Management Decision*, 54(9), 2325–2339. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0308>
- Carrada T. (2019). *La cultura organizacional en los sistemas de salud. Por qué estudiar la cultura*. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social [Internet]. Vol. 1(1).
- Caulfield J & Senger A. (2018). *Perception is reality: Change leadership and work engagement*. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 38(7), 927–945. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2016-0166>
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Dankova, P., Valeva, M., & Štrukelj, T. (2019). *A comparative analysis of International CSR Standards as Enterprise Policy/Governance Innovation Guidelines*. *Systems Research and Behavioral Science*, Vol. 32(2), 152–159. <https://doi.org/10.1002/sres.2254>
- Edel R y García A. (2018). *Clima y Compromiso Organizacional*. México: electrónica gratuita. [:http://corladlima.org.pe/2/download/clima%20y%20compromiso%20organizacional.pdf](http://corladlima.org.pe/2/download/clima%20y%20compromiso%20organizacional.pdf).
- Eldor, L., & Harpaz, I. (2019). *A process model of employee engagement: The learning climate and its relationship with extra-role performance behaviors*. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 37(2), 213–235. <https://doi.org/10.1002/job.2037>
- Grossi, A.; Cacciatore, P.; Carini, E.; Villani, L.; Pezzullo, A.M.; Gentili, A.; Cabral, M.; Silenzi, A.; Favaretti, C.; (2019) *The need of leadership in managing*

- healthcare and policy-making. G. Ital. Health Technol. Assess. 12 (Suppl. S2), 1–13.*
- Ghanbari, S., & Eskandari, A. (2019). *Organizational climate, job motivation and organizational citizenship behavior*. International Journal of Management Perspective, Vol. 1(3), 1–14.
- Hernández R. y Mendoza C (2018). Metodología de la investigación. *Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*: Editorial Mc Graw Hill Education
- Hannoun, G. (2018) *Satisfacción Laboral* [Tesis Título profesional]. Mendoza-Argentina.: Universidad nacional de Cuyo.
- Holloway, J. B. (2019). *Leadership behavior and organizational climate: An empirical study in a non-profit organization*. Emerging Leadership Journeys, Vol 5(1), 9–35.
- Hamidianpour, F., Esmaeilpour, M., Alizadeh, M. S., & Dorgoee, A. (2019). *The influence of emotional intelligence and organizational climate on creativity and entrepreneurial orientation of small to medium-sized enterprises*. European Online Journal of Natural and Social Sciences, Vol 4(1), 20–23.
- Islam, T., & Tariq, J. (2018). Learning organizational environment and extra-role behaviors: the mediating role of employee engagement. *Journal of management development*.
- Kılıç, Ü, Güdük, Ö Güdük, Ö. & Göküz, S. (2021). *Examination of Job Satisfaction and Anxiety Levels of Workers Working at COVID-19 Diagnostic Centers During the Pandemic*. Journal of Health Systems and Policies, Vol 3 (1), 1-19. DOI: 10.52675/jhesp.827708
- Kovács, G., & Kot, S. (2018). *New logistics and production trends as the effect of global economy changes*. Polish Journal of Management Studies, Vol 14(2), 115–126. <https://doi.org/10.17512/pjms.2016.14.2.11>
- López U, (2019) *Clima Organizacional Universidad Tecnológica de Tula Tepeji*. P. 28. México. <http://www.uttt.edu.mx/catalogouniversitario/imagenes/galeria/131a.pdf>.

- González E. (2020). *Gestión de las organizaciones. Handbook of Industrial and Organization Psychology* [Internet]. Universidad Juárez del estado de Durango
- Lydell, M., Hildingh, C., Söderbom, A., & Ziegert, K. (2019). *How to promote workplace health in order to work into old age: Experiences from employees in an industrial setting*. <http://downloads.hindawi.com/journals/scientifica/2019/3942569.pdf>.
- Maja R & Tjaša Š (2021) *Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations*, Economic Research-Ekonomska Istraživanja, Vol 34,(1), 775-806, DOI: 10.1080/1331677X.2020.1804967
- Ministerio de Salud. (2018). Gobierno de Perú, http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf
- Ministerio de Salud (2018). *Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional*. In: personas DGdSdl, editor. OMS. Lima-Perú.
- MINSA. (2018). Metodología para el estudio del clima organizacional. Lima-Perú: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L. P. 22. http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia_clima.pdf.
- Noboa A. (2018). *Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud*. Vol; 1(1).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Pérez L y Ramírez E (2021) *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017*. *Ágora* Vol. 8(2):47-52. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
- Pérez, J. (2018). *Comportamiento Humano y Habilidades directas en el Trabajo*; 7ªed. Editorial McGraw-Hill. P27. México.
- Pecino, V., Mañas, M, Díaz, P, Aguilar, J, Padilla, D & López, R. (2019). Clima organizacional, estrés de rol y satisfacción laboral de los empleados

públicos. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 16 (10), 1792.

Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). *The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction*. *Accounting*, 7(6), 1287-1292. <https://doi.org/10.5267/j. ac.2021.4.011>

Riyanto, S. y Panggabean, M. (2020, febrero). El impacto del liderazgo, la cultura organizacional y el clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados (estudio de caso: PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk). En 4th International Conference on Management, *Economics and Business* (ICMEB 2019) (pp. 28-36). Prensa Atlántida.

Rožman, M., Tominc, P., & Milfelner, B. (2020). *A comparative study using two SEM techniques on different samples sizes for determining factors of older employee's motivation and satisfaction*. *Sustainability*, 12(6), 2189–2115. <https://doi.org/10.3390/su12062189>

Sánchez, C (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51227>.

Sapta K., Muafi, M., & Setini M. (2021). *The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic*. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505.

Shahnavazi, A., Eshkiki, MF, Shahnavazi, H. y Bouraghi, H. (2021). Efecto del Clima Organizacional Percibido en el Desempeño de Enfermeras en Hospitales Privados. *Revista de Investigación Clínica en Ciencias Paramédicas*, 10 (2).

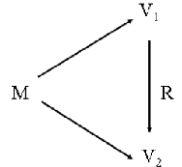
Setiadi, Y., Indradewa, R. y Syah, T (2020). Liderazgo Transformacional, Clima Organizacional, Satisfacción Laboral en el Desempeño del Equipo sobre Tienda Minorista. *Revista Académica Multidisciplinar*, 4 (6), 392-397.

<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.495>

- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). *Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Shahjehan, A., & Shah, S. I. (2019). *Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement*. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 254–281. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1556108>
- Taguiri R. (2020). The concept of organizational climate: Exploration of a concept. *Rev Taguiri y G H*,1(1)
- Villarreal D., Torres R., Castillo R. (2021) *Development of the set of scales to assess the job satisfaction among physicians in Peru: validity and reliability assessment*. *BMC Public Health* 21, 1932. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11964-6>
- Vuong, B., Tung, D., Tushar, H., Quan, T & Giao, H. (2021). *Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty*. *Vol 11(1)*, 203-212.
- Von, K., Karantzas, G., McCabe, M., Mellor, D., Konis, A., Davison, T & O'Connor, D. (2018). Organizational factors associated with readiness for change in residential aged care settings. *BMC health services research*, 18(1), 1-6.
- Zhou X, Samma F, Rasool J & Muhammad Z (2021). *"Exploring the Relationship between Despotic Leadership and Job Satisfaction: The Role of Self Efficacy and Leader–Member Exchange"* *International Journal of Environmental Research and Public Health* vol. 18, no. 10: 5307. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105307>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Metodología
¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de Salud Loreto?	<p>General: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de Salud Loreto.</p> <p>Específico: Establecer la relación que existe entre la dimensión potencial humano y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de Salud Loreto; Identificar la relación que existe entre la dimensión diseño organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de Salud Loreto, Establecer la relación que existe entre la dimensión cultura de la organización y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de Salud Loreto</p>	<p>General: H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de Salud Loreto</p> <p>Específico: H1: Las dimensiones del clima organizacional se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el establecimiento de Salud Loreto</p>	Clima organizacional	Potencial humano	liderazgo	1,2,3	Ordinal	<p>Tipo y diseño de investigación Básico, cuantitativo Correlacional El esquema es el siguiente:</p>  <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- R V2 --- R </pre> <p>De donde: M: Muestra Ox: Clima organizacional Oy: satisfacción laboral r: Relación entre las variables de estudio</p>
					Innovador	4, 5		
					recompensa	6,7,8		
					Confort	9,10,11		
				Diseño organizacional	Toma de decisiones	12, 13		
					comunicación organizacional	14, 15		
					Remuneración	16,17,18		
					estructura	19, 20		
			Cultura de la organización	Identidad	21, 22,23			
				Conflicto y cooperación	24, 25,			
				Motivación	26, 27,28			
				Satisfacción laboral	Trabajo	Trabajo actual		
			Trabajo en general			5, 6, 7,8		
			Ambiente de trabajo			9,10,11		
			Incentivo		Oportunidades de progreso	12, 13		
					Remuneraciones e incentivo	14, 15		
Interacción	Interrelación con los compañeros de trabajo	16,17,18						
	Interacción con el jefe inmediato	19,20,21, 22						

Anexo 2: cuadro de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Clima Organizacional en tiempos del COVID-19	Son aquellas percepciones compartidas por los miembros de la organización con relación al ambiente físico en que se desarrollan, así como las relaciones interpersonales que desempeñan (López, 2019, p.12).	Es la frecuencia absoluta y porcentaje de índice de logro del clima organizacional y cada una de sus 03 dimensiones, conformada por once (11) indicadores con un total de veintiocho (28) ítems.	Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Innovación - Recompensa - Confort 	Ordinal No saludable: 11-22 Por mejorar: 23-33 Saludable: 34-44
			Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones. - Comunicación organizacional. - Remuneración - Estructura. 	Ordinal No saludable: 9-18 Por mejorar: 19-27 Saludable: 28-36
			Cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Identidad. - Conflicto y cooperación. - Motivación. 	Ordinal No saludable: 8-16 Por mejorar: 17-24 Saludable: 25-32
Satisfacción laboral	Son aquellas actitudes que cada persona tiene de su puesto de trabajo y que está en relación a la interacción que tienen con sus compañeros de trabajo y jefes (Chiavenato, 2018, p.3).	Es la respuesta expresada en puntaje de la percepción de la variable satisfacción laboral en sus tres (03) dimensiones con un total de veinte y dos (22) ítems.	Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo actual. - Trabajo en general. - Ambiente de trabajo 	Ordinal Insatisfecho: 11-26 Ni insatisfecho ni satisfecho: 27-40 Satisfecho: 41-55
			Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de progreso. - Remuneraciones e incentivos 	Ordinal Insatisfecho: 4-9 Ni insatisfecho ni satisfecho: 10-15 Satisfecho: 16-20
			Interacción	<ul style="list-style-type: none"> - Interrelación con los compañeros de trabajo. - Interacción con el jefe inmediato 	Ordinal Insatisfecho: 7-16 Ni insatisfecho ni satisfecho: 17-26 Satisfecho: 27-35

Anexo 3: instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el clima organizacional

Encuesta clima organizacional, elaborada y validada por la dirección de garantía de la calidad y acreditación del MINSA (aprobada mediante RM N°468-2011/MINSA Enero del 2012)

Instrucciones: El presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información valiosa para el presente estudio, tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de salud y la gestión de su organización. Antes de responder, considerar que el cuestionario es anónimo, así mismo es importante responder de manera franca y honesta, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.

Datos generales:

Edad:

Sexo: Femenino Masculino

Condición: Nombrado Contratado Otros

Tiempo trabajando en la Institución:

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

N°	Ítems	Nunca	A veces	Frecuente	Siempre
Potencial humano					
1	El encargado está disponible cuando se le necesita	1	2	3	4
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de La organización	1	2	3	4
3	La innovación es característica de nuestra organización	1	2	3	4
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
5	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
6	La institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4
8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4

11	La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4
Diseño organizacional					
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
13	En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
14	Mi salario y beneficios son razonables	1	2	3	4
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	1	2	3	4
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	1	2	3	4
18	El jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
19	El jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4
Cultura de la organización					
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	1	2	3	4
23	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4
24	El establecimiento me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	1	2	3	4
25	El jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	1	2	3	4
26	Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4
27	Me interesa el desarrollo de la organización de salud	1	2	3	4
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la organización de salud	1	2	3	4

Muchas gracias, aprecio su colaboración.



Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Instrucciones generales: el presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información sobre la organización. Antes de responder, considerar que el cuestionario es anónimo ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible. A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que usted desempeña. Sírvase marcar con un aspa (x) o cruz (+) cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

Información general

Condición laboral: () Nombrado () Contratado a plazo fijo

() Locación de servicios () CAS

Tiempo de servicios:

Tiempo de servicio en el actual puesto de trabajo.....

Totamente en desacuerdo	Pocas veces de acuerdo	Indiferente	Mayormente de acuerdo	Totamente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Ítems	PUNTAJE				
Trabajo						
1	Los objetivos y responsabilidades de mí puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1
2	El trabajo en servicio está bien organizado	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	5	4	3	2	1
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral	5	4	3	2	1
8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	5	4	3	2	1
9	Usted cree que sus colegas son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1



10	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	5	4	3	2	1
11	El nombre y prestigio del establecimiento es gratificante para mí.	5	4	3	2	1
Incentivo						
12	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	5	4	3	2	1
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	5	4	3	2	1
14	El sueldo o remuneración que percibo es adecuada en relación al trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
15	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1
Interacción						
16	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
17	Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1
18	Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	5	4	3	2	1
19	Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	5	4	3	2	1
20	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	5	4	3	2	1
21	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
22	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	5	4	3	2	1

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.



Confiabilidad de variables

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima organizacional	0,990	22
Satisfacción laboral	0,760	24

Base de datos

Clima organizacional

ENCUESTA	POTENCIAL HUMANO							DISEÑO ORGANIZACIONAL							CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN													
1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4
2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	1	1	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	4	1	2	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4
4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	1	2	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	
5	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	1	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4
6	3	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	2	4	1	1	3	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4
7	4	4	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4
8	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	1	1	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4
9	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	1	2	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4
10	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	1	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4
11	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	4	2	4	1	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4
12	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
13	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	2	3	1	2	4	4	3	3	3	4	1	2	3	3	4	4	4
14	3	3	4	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4
15	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4	3
16	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	4	1	1	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4
17	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	1	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4
18	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	4	2	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4
19	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	3	1	2	3	2	3	4	4
20	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	4	4	3	1	1	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4



Base de datos

Satisfacción laboral

ENCUESTA	TRABAJO										INCENTIVO				INTERACCIÓN							
1	5	5	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2
2	5	4	4	2	4	2	2	4	3	1	4	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
3	4	4	4	2	2	1	2	4	2	2	5	2	1	2	1	1	2	4	2	1	2	1
4	4	4	5	2	5	2	1	4	2	1	4	2	2	1	2	2	2	4	1	2	2	1
5	5	4	5	1	4	1	2	2	1	2	5	2	1	1	1	1	2	2	2	1	4	1
6	4	4	5	2	5	2	2	4	2	1	4	2	2	1	2	2	2	2	1	1	5	1
7	4	5	4	2	4	1	2	4	1	2	5	2	2	1	1	1	2	4	2	1	4	2
8	5	2	4	2	5	2	1	3	2	1	4	2	1	4	2	1	2	2	1	2	4	2
9	5	5	2	2	4	1	2	5	4	2	5	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
10	4	4	5	1	5	2	2	2	1	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
11	4	4	5	1	4	1	1	5	2	2	3	1	2	1	1	1	2	4	2	1	2	2
12	5	5	5	2	5	2	2	4	1	1	5	1	1	4	2	1	4	2	2	1	5	2
13	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	4	2	2	1	1
14	4	4	4	2	5	4	2	4	1	2	4	1	1	2	2	2	2	4	1	2	1	2
15	5	2	4	1	4	2	2	5	2	1	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4	2
16	4	4	5	2	5	2	1	4	4	2	5	2	1	2	2	1	2	2	1	2	5	1
17	4	2	4	1	4	2	2	5	2	2	5	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
18	5	4	5	2	4	2	2	5	1	1	4	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
19	2	4	4	1	5	2	2	5	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1
20	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	1	1	1	1



		Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	x		x		x		x	
		Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	x		x		x		x	
		La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	x		x		x		x	
		En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral			x		x		x	
		Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	x		x		x		x	
		Usted cree que sus colegas son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	x		x		x		x	
		El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	x		x		x		x	
		El nombre y prestigio del establecimiento es gratificante para mí.	x		x		x		x	
		Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	x		x		x		x	
		Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	x		x		x		x	
Incentivo	Oportunidades de progreso Remuneraciones e incentivo	El sueldo o remuneración que percibo es adecuada en relación al trabajo que realizo.			x		x		x	
		La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	x		x		x		x	
		Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.			x		x		x	
		Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	x		x		x		x	
		Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	x		x		x		x	
		Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	x		x		x		x	
		Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	x		x		x		x	
		Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	x		x		x		x	
Interacción	Interrelación con los compañeros de trabajo Interacción con el jefe inmediato	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	x		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Bellido Valdiviezo|Omar

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BELLIDO VALDIVIEZO
Nombres	OMAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	32992005

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	SIGIFREDO ORBEGOSO VENEGAS
Secretario General	VICTOR SANTISTEBAN CHAVEZ
Decano	GUILLERMO GIL MALCA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	15/10/2007
Resolución/Acta	790-2007-UCV
Diploma	A771178
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 6005980226

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 09/11/2022 08:24:39-0500

Este constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://virtuales.sunedu.gob.pe>



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en un establecimiento de Salud Loreto

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima organizacional	Potencial humano	liderazgo Innovador recompensa Confort	El encargado está disponible cuando se le necesita	x		x		x		x				
			Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización	x		x		x		x				
			La innovación es característica de nuestra organización	x		x		x		x				
			Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	x		x		x		x				
			Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	x		x		x		x				
			La institución es flexible y se adapta bien a los cambios	x		x		x		x				
			Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	x		x		x		x				
			Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	x		x		x		x				
			Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	x		x		x		x				
			En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	x		x		x		x				
	La limpieza de los ambientes es adecuada	x		x		x		x						
	Diseño organizacional	Toma de decisiones comunicación organizacional Remuneración	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	x		x		x		x				
			En mi organización participo en la toma de decisiones	x		x		x		x				
			Mi salario y beneficios son razonables	x		x		x		x				
			Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	x		x		x		x				
			Las tareas que desempeño corresponden a mi función	x		x		x		x				
			Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	x		x		x		x				
			El jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	x		x		x		x				
			El jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	x		x		x		x				
	Cultura de la organización	Identidad cooperación y Motivación	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	x		x		x		x				
			Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	x		x		x		x				
			Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	x		x		x		x				
			El establecimiento me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	x		x		x		x				
			El jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	x		x		x		x				
			Estoy comprometido con mi organización de salud	x		x		x		x				
			Me interesa el desarrollo de la organización de salud	x		x		x		x				
			Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la organización de salud	x		x		x		x				
	Satisfacción	Trabajo Trabajo actual Trabajo en general Ambiente de trabajo	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	x		x		x		x				
El trabajo en servicio está bien organizado			x		x		x		x					
En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades			x		x		x		x					



		Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	x		x		x		x		
		Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	x		x		x		x		
		La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	x		x		x		x		
		En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral			x		x		x		
		Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	x		x		x		x		
		Usted cree que sus colegas son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	x		x		x		x		
		El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	x		x		x		x		
		El nombre y prestigio del establecimiento es gratificante para mí.	x		x		x		x		
		Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	x		x		x		x		
		Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	x		x		x		x		
Incentivo	Oportunidades de progreso Remuneraciones e incentivo	El sueldo o remuneración que percibo es adecuada en relación al trabajo que realizo.			x		x		x		
		La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	x		x		x		x		
		Interrelación con los compañeros de trabajo	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.			x		x		x	
		Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	x		x		x		x		
Interacción	Interacción con el jefe inmediato	Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	x		x		x		x		
		Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	x		x		x		x		
		Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	x		x		x		x		
		Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	x		x		x		x		
		Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Panaifo Gurmendi, Anthony Franklin

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PANAIFO GURMENDI**
Nombres **ANTHONY FRANKLIN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **41541031**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **15/04/17**
Resolución/Acta **0073-2017-UCV**
Diploma **052-006394**
Fecha Matriculación **25/02/2015**
Fecha Egreso **31/08/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 8008980237

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 09/11/2022 00:58:53-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectoría de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



		Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	x		x		x		x	
		Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	x		x		x		x	
		La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	x		x		x		x	
		En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral			x		x		x	
		Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	x		x		x		x	
		Usted cree que sus colegas son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	x		x		x		x	
		El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	x		x		x		x	
		El nombre y prestigio del establecimiento es gratificante para mí.	x		x		x		x	
		Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	x		x		x		x	
		Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	x		x		x		x	
Incentivo	Oportunidades de progreso Remuneraciones e incentivo	El sueldo o remuneración que percibo es adecuada en relación al trabajo que realizo.			x		x		x	
		La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	x		x		x		x	
		Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.			x		x		x	
		Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	x		x		x		x	
		Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	x		x		x		x	
		Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	x		x		x		x	
		Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	x		x		x		x	
		Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	x		x		x		x	
		Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	x		x		x		x	
		Interacción	Interrelación con los compañeros de trabajo Interacción con el jefe inmediato							

Grado y Nombre del Experto: Mg. Valverde Trujillo, Oyuque Rosa

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos VALVERDE TRUJILLO
Nombres OYUQUE ROSA
Tipo de Documento de Identidad DNI
Número de Documento de Identidad 45217668

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico MAESTRO
Denominación MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Fecha de Expedición 14/05/21
Resolución/Acta 0290-2021-UCV
Diploma 052-112642
Fecha Matricula 22/04/2017
Fecha Egreso 12/08/2018

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000998243

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 09/11/2022 01:20:17-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

27	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	35	3	2	4	2	4	3	4	4	4	2	32	3	4	4	4	4	4	4	27	94
28	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	26	4	3	1	1	4	3	3	4	4	4	31	2	4	3	3	4	4	4	24	81
29	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	15	1	2	1	1	2	1	1	1	4	4	18	2	1	1	1	1	1	3	10	43
30	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	17	2	1	1	1	4	4	3	16	45
31	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	24	4	4	1	2	3	1	1	3	4	3	26	2	3	3	3	3	3	3	20	70
32	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	15	1	2	1	1	2	1	1	1	4	4	18	2	1	1	1	4	4	3	16	49
33	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	17	2	1	1	1	4	4	3	16	45
34	3	3	4	3	1	2	1	3	2	2	24	3	1	1	1	4	4	3	4	4	3	28	4	4	3	4	4	4	4	27	79
35	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	35	3	2	4	2	4	3	4	4	4	2	32	3	4	4	4	4	4	4	27	94
36	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	3	4	4	26	102
37	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	30	3	2	1	2	4	3	4	4	4	2	29	3	4	4	2	4	4	4	25	84
38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	37	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	4	3	3	4	4	4	3	25	100
39	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	29	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	29	1	2	3	2	3	4	3	18	76
40	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	24	4	3	1	1	4	4	1	1	3	3	25	2	2	3	2	3	3	3	18	67
41	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	26	4	3	1	2	4	4	3	3	3	4	31	1	2	3	3	4	4	4	21	78
42	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	15	3	1	1	1	1	1	1	4	4	1	18	1	1	3	2	4	4	4	19	52
43	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	27	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	32	2	3	3	2	4	4	3	21	80
44	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	25	4	4	1	1	4	4	3	1	4	4	30	2	3	4	3	3	4	4	23	78
45	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	33	4	4	1	2	4	4	3	3	4	3	32	2	2	3	3	4	4	4	22	87
46	4	3	3	1	2	2	2	2	1	1	21	1	2	1	1	3	4	2	3	4	4	25	2	3	3	2	4	4	3	21	67
47	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	29	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	29	1	2	3	2	3	4	3	18	76
48	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	35	3	2	4	2	4	3	4	4	4	2	32	3	4	4	4	4	4	4	27	94
49	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	4	3	4	4	26	102
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13	1	1	1	3	1	1	1	9	32



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en un establecimiento de Salud de Loreto", cuyo autor es MEDINA AGUILAR DORIS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

CHICLAYO, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO DNI: 02855165 ORCID 0000-0001-6738-0683	Firmado digitalmente por: CARMANUE el 14-08- 2022 08:23:19

Código documento Trilce: TRI - 0396649