



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Factores organizacionales y clima laboral en trabajadores del
Centro de Salud los Olivos de Ayacucho, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTOR:

Mucha Curo, Mayner (orcid.org/0000-0002-3929-5067)

ASESOR:

Mg. Luís Enrique Ramírez Calderón (orcid.org/0000-0003-3991-9746)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres por su constante apoyo y empuje para continuar con el desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, el Señor todo poderoso
que guía mi caminar diario

A mis padres, gracias a ellos lo que
hoy represento, son los pilares
fundamentales de mi existencia y
mi desarrollo personal

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	07
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Métodos de análisis de datos	15
3.6. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 01: “Percepción del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”	17
Tabla 02: “Factor del potencial humano y su relación en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”	18
Tabla 03: “Factor del diseño organizacional y su relación con el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”	19
Tabla 04: “Factor de cultura organizacional y su relación en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”	20
Tabla 05: “Factores que relacionan con la percepción del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”	21
Tabla 06: Relación del factor organizacional y clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”	22

Índice de gráficos

Gráfico 01: “Relación del factor organizacional y clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”	42
Gráfico 02: “Factor del potencial humano y su relación en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”	43
Grafico 03: “Factor del diseño organizacional y su relación con el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”	44
Grafico 04: “Factor de cultura organizacional y su relación en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”	44

Resumen

El objetivo fue: “Determinar los factores de la organización que se relacionan con el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”. **Materiales y métodos:** Diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal; la población estuvo conformado por el personal asistencial, la muestra fue censal; para recabar la información se hizo de la técnica del cuestionario autoadministrado. **Resultados:** El 60.7% del total del Personal Asistencial, que representa el mayor porcentaje perciben un clima organizacional regular; 57.1% perciben clima laboral como regular; el desarrollo del potencial humano en la organización, 53,6% regular y 28,5% favorable; 64.3% percibe un diseño organizacional regular, 14,3% como favorable; 60,7% percibe un nivel de cultura organizacional regular, 39.3% favorable, 28,6% desfavorable y 10.7% favorable, asimismo a medida que mejora estas condiciones, se incrementa la percepción favorable del clima organizacional. **Conclusión:** Los factores: potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional se relacionan en forma directa con la percepción del clima organizacional ($Rho = 0,772, 0,563$ y $0,549; p < 0.05$), de esta manera se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Dimensiones del clima organizacional, Clima laboral, Ayacucho.

Abstract

The objective was: To determine the organizational factors that are related to the work environment of the workers of the Los Olivos Health Center, Ayacucho, 2021. **Materials and methods:** Non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design; the population was made up of healthcare personnel, the sample was census; To collect the information, the self-administered questionnaire technique was used. **Results:** 60,7% of the total Assistance Personnel, which represents the highest percentage, perceive a regular organizational climate; 57.1% perceive the development of human potential in the organization as regulating, 53,6% regular, 28,5% favorable; 64.3% perceive a regular organizational design, 14,3% as favorable; 60,7% perceive a level of regular organizational culture, 39.3% favorable, 28,6% unfavorable and 10.7% favorable, also as these conditions improve, the favorable perception of the organizational climate increases. **Conclusion:** The factors: human potential, organizational design, organizational culture is directly related to the perception of the organizational climate ($Rho = 0,772, 0,563$ and $0,549; p < 0,05$), in this way the research hypothesis is accepted and the hypothesis is rejected. null.

Keywords: Dimensions of the organizational climate, Work environment, Ayacucho..

I. INTRODUCCIÓN

La calidad de la prestación de los servicios de salud, depende entre otros del desempeño de los que conducen las organizaciones, de las condiciones laborales y sobre todo del clima laboral, en ese sentido el estudio del clima laboral, otorga relevancia considerando las características de los servicios de salud. Destacar que el personal de salud es el elemento fundamental de la organización que interactúa directamente con los usuarios, de ellos dependen los procesos y resultados en la entidad, por ello es importante comprender como percibe su entorno laboral y en qué medida se muestra satisfecho con lo que hace (Apuy, 2013).

Dentro de las organizaciones, si no se ofrece las condiciones adecuadas a los empleados, repercutirá de forma directa en su rendimiento y productividad; al respecto se evidencia que entre las condiciones que afecta esta condición, es situarse en un clima laboral desfavorable, así como la presión laboral, déficit de recursos humanos, la preparación para el trabajo que realiza, entre otros. Hay aspectos elementales que es importante responder y atender dentro de las organizaciones, como satisfacer las necesidades básicas, de esa manera se mejora su actitud ante la entidad (Apuy, 2013).

Diversos estudio señalan la influencia del clima organizacional y la calidad de los servicios de salud; (2015), por ello el entorno donde interactúan los empleados para cumplir sus funciones es vital, el cual está determinado por un conjunto de factores, como la forma de estructura de la organización, el trato que recibe, el ambiente físico como la iluminación, hacinamiento, higiene, la forma de comunicación, el confort, oportunidad de desarrollo entre otros.

La organización no es resultado solo del que decide y de los procesos automatizados, sino que responde a un sistema complejo de elementos y procesos que interactúan de forma permanente, sobre todo es resultado a sus

procesos clave como la planificación, la forma de organización, desempeño de la dirección y de su sistema de control” (García Solarte, 2009); también se menciona que existe determinantes internos y externos que influyen en la dinámica de la organización, en lo externo hay un conjunto de amenazas y condiciones sociales, culturales, el desarrollo tecnológico, las condiciones económicas, las políticas laborales, entre otros, pero en lo interno se encuentra la propia organización y las condiciones del empleado (Riquelme de montaña, 2017).

De hecho, un determinante principal en el desarrollo de la identidad es el clima organizacional, cada miembro forja su propia percepción respecto al entorno donde labora; entre ellos se encuentra, la forma del trato que recibe, la organización del trabajo, el estilo de liderazgo que se ejerce, la forma de comunicación interna, la estructura de la organización, entre otros; todos ellos definen un ambiente especial para realizar la labor. (Riquelme de montaña, 2017)

En general el clima laboral, es la percepción que tiene el personal en relación al entorno laboral, esta percepción puede ser favorable o de rechazo, y ello se fija por entorno físico donde labora, los recursos que se le asigna, el trato que recibe, entre otros. (Urbano Broncano , 2018). Todo trabajador necesita un clima laboral favorable para realizar su tarea, sobre todo cuando se trata con personas, un clima toxico, donde no se valora el esfuerzo, un entorno organizacional con procesos indebidos, entre otros afecta la dinámica del trabajador, y sobre todo desarrolla una actitud frente a ello, pudiendo ser determinante en el impacto de la organización.

En el sector salud, sobre todo en el ámbito de competencia de las Direcciones Regionales de Salud, la disfunción del clima organizacional es un problema latente, al respecto el MINSA desde hace décadas, ha generado una metodología específica para la evaluación del clima organizacional desde el personal de salud, ello con el propósito de unificar criterios y sobre todo determinar aquellos factores que repercuten en la percepción global del clima organizacional, habiendo identificado 03 dimensiones y 11 dimensiones.

El Centro de Salud Los Olivos, pertenece al primer nivel de atención, y se encuentra dentro de la Jurisdicción de la Red de Salud de Huamanga, durante los últimos años se ha incrementado su demanda, así como las necesidades de salud de la población, y conforme a su categoría cuenta con recurso humano básico, pero las condiciones de infraestructura, equipamiento, déficit de recursos, la forma como se gestiona el establecimiento de salud, la presión durante el trabajo, entre otros, genera tensión entre los miembros de la organización; estas condiciones ameritan la evaluación del clima organizacional, asimismo no se cuenta con información que permita comprender el comportamiento del clima organizacional en la entidad.

La percepción del ambiente laboral de una entidad sanitaria a otra varía, está determinado por diversas condiciones, como las condiciones de trabajo, la forma de interacción con los miembros de la organización, el desempeño del personal, la cultura organizacional, entre otros; dependiendo de ello se genera una percepción favorable o desfavorable frente a la entidad, influyendo en su comportamiento.

En Ayacucho, especialmente en el Centro de Salud Los Olivos, Distrito de San Juan Bautista, se observa diversas condiciones laborales, que limita el trabajo del personal, generando cierto nivel de malestar entre sus miembros, en ese sentido hace necesario comprender las dimensiones del clima laboral.

Problema general: ¿Cómo los factores de la organización se relacionan con el clima laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021?

Los problemas específicos fueron: a) ¿Cómo son los factores organizacionales del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021?; b) ¿Cómo es el clima laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021?; c) ¿Cómo los factores organizacionales se relacionan con la dimensión potencial humano del clima laboral en el Personal del Centro de Salud Los Olivos Ayacucho, 2021?; d) ¿Cómo los factores organizacionales se relacionan con la dimensión diseño organizacional del clima laboral del

Personal del Centro de Salud Los Olivos Ayacucho, 2021?; e) ¿Cómo los factores organizacionales se relacionan con la dimensión cultura organizacional del clima laboral del Personal del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021? El presente estudio está orientado a analizar los factores organizacionales que están relacionados al clima laboral del personal asistencial del centro de salud los Olivos, la integración de estos factores redundarán en una buena atención a la salud integral de los pacientes; también el logro de un buen clima laboral debe ser política de la institución por su influencia en el aspecto físico, mental y emocional del personal de salud repercutiendo en su desempeño laboral y rendimiento.

Desde el punto de vista teórico, la presente investigación se justifica porque, las investigaciones se han realizado a nivel nacional e internacional, sin embargo, son escasas a nivel de Ayacucho, en especial en el Centro de Salud Los Olivos, en general el estudio es de tipo aplicada.

Desde el punto de vista práctico, se sustenta la investigación porque el conocimiento de la relación entre estas variables permitirá la implementación de nuevas estrategias a fin de mejorar el contexto determinado optimizando la gestión de recursos y personal promoviendo la atención de calidad con énfasis en el usuario. Además, permitirá adoptar estrategias adecuadas a la zona para a su vez ser replicadas en otros establecimientos de salud.

Mediante el presente estudio se permitirá validar los instrumentos de recolección de datos, los mismos que están adaptados a la zona de estudio caracterizada por ser un centro de salud de zona rural con pacientes mayormente quechua hablantes.

El objetivo general formulada fue: Establecer la relación entre los factores de la organización y el clima laboral del personal asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.

Los objetivos específicos fueron: a) Identificar los factores organizacionales del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021; b) Identificar el clima laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021; c) Establecer la relación entre el factor organizacional y la dimensión potencial humano del clima laboral en el Personal del Centro de Salud Los Olivos Ayacucho, 2021; d) Establecer la relación entre el factor

organizacional y la dimensión diseño organizacional del clima laboral del Personal del Centro de Salud Los Olivos Ayacucho, 2021; e) Establecer la relación entre el factor organizacional y la dimensión cultura organizacional del clima laboral del Personal del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.

Frente a lo establecido en el problema de investigación y los antecedentes de estudio se plantea lo siguiente: Hipótesis general: Los factores de la organización se relacionan significativamente con el clima laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.

Las hipótesis específicas fueron: a) El factor organizacional se relaciona significativamente con la dimensión potencial humano del clima laboral en el Personal del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021; b) El factor organizacional se relaciona significativamente con la dimensión diseño organizacional del clima laboral del Personal del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021; c) El factor organizacional se relaciona significativamente con la cultura organizacional del clima laboral del Personal del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En México, Juárez (2018), realizó un estudio cuyo objetivo: Evaluar el clima laboral en trabajadores del Hospital General La Villa. El diseño pertenece a un estudio no experimental, descriptivo, de corte transversal, realizado el 2016; abordándose un total de 264 trabajadores. Resultados: El clima organizacional fue valorado de nivel medio a niveles altos, resaltando las dimensiones de liderazgo, motivación, seguido de reciprocidad y participación. Las dimensiones que repercuten en el clima organizacional bajo, son el intercambio de información, la retribución, el reconocer a la iniciativa, innovación. En conclusión, el liderazgo que se ejerce y la forma de motivación, se relacionan con un clima organizacional adecuado.

De los Ángeles G. (2017) en Managua realizó un estudio, cuyo objetivo fue evaluar el clima de la organización en el departamento de enfermería en un Hospital Militar. El estudio pertenece a un diseño descriptivo, transversal, la población estuvo constituido por 30 participantes. Resultados: En las componentes evaluadas como motivación, liderazgo, entre otros se obtuvo un resultado no satisfactorio, en general la percepción del clima organizacional fue medio o poco satisfactorio.

En Colombia, Bernal, Pedraza y Sánchez (2015), publicaron su trabajo, que tiene por: propósito establecer la relación del clima organizacional con la calidad de atención. El diseño pertenece a un enfoque teórico. El estudio se realizó mediante la técnica del análisis documental, que consistió en la evaluación de 83 investigaciones publicadas en países de Latinoamérica durante el presente siglo. Producto del análisis de los resultados arribados en los artículos pertinentes, se concluye que el clima organizacional se relaciona de forma directa con la calidad de atención en los servicios de salud.

En Huaráz, Castillo y cols, (2019), realizaron un estudio cuyo objetivo fue: evaluar la relación del liderazgo con la percepción del clima organizacional en organizaciones de salud a nivel de una Microred de Salud. Emplean un diseño

no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal, realizado en trabajadores de EE.SS. Se aplicaron dos cuestionarios válidos y confiables para obtener los datos. Resultados: 54,5% de trabajadores presentaron un liderazgo transaccional alto y 55,7% presentan un liderazgo transformacional. El clima organizacional conforme a la percepción del personal de salud fue por mejorar (68,2%). En conclusión, existe una relación directa entre el clima organizacional y el liderazgo transaccional, ($r_s = 0,644$; $p = 0,000$) y transformacional ($r_s = 0,660$; $p = 0,000$) al interior de la organización.

Vallejos MI (2017), realizó el estudio en Lima, cuyo objetivo fue establecer la influencia del clima organizacional con el nivel satisfacción laboral en una Microred de Salud. El estudio pertenece a un diseño de tipo correlacional, de corte transversal; la población estuvo constituido por 66 empleados del área asistencial y 53 empleados administrativos. Para recoger la información se aplicó los instrumentos: cuestionarios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. En general se evidencian que el clima en la organización se relaciona con el nivel de satisfacción de los trabajadores de la entidad "(Rho de Spearman de 0.701)".

Alvarado F, Vergaray LE., en Lima (2015), realizaron la tesis, cuyo objetivo fue evaluar la percepción del clima organización en un Servicio de Enfermería de un Hospital. El estudio pertenece a un diseño no experimental, descriptivo, para recabar los datos; se utilizó la técnica del cuestionario autoinformado. La población fue 83 profesionales de salud. Resultados: El mayor porcentaje del Personal de Enfermería, que representa el 78.3% señala un clima organizacional medianamente favorable.

López MS. (2018), realizó la tesis en la DIRESA Ayacucho, cuyo objetivo fue: evaluar la percepción del clima organizacional en la entidad señalada. La metodología empleada pertenece a un diseño descriptivo, de corte transversal, la población estuvo conformado por 132 trabajadores, a quienes se aplicó una encuesta. La técnica responde a la metodología empleada por el MINSA, el cual emplea una escala tipo Likert. Resultados: El estudio valora 03 componentes y

11 dimensiones, conforme a estos criterios, el mayor porcentaje del personal abordado, percibe un clima laboral por mejorar (Puntaje obtenido 69.6).

Es la percepción que tiene el personal sobre el entorno laboral, es decir es la percepción respecto a las condiciones en las que labora, el trato que recibe de los superiores, la forma como se le reconoce su desempeño entre otros. (Gago, Martínez, & Alegre, 2017). Se refiere a las percepciones del personal en relación a su organización, el cual repercute en el desenvolvimiento o la actitud de los trabajadores frente a la organización, es decir para cumplir una labor se necesita de un entorno adecuado, de condiciones mínimas, para poder lograr las metas trazadas (Sacca Campos, 2010).

Una de las funciones más importantes del “clima organizacional” es hacer que el trabajador se sienta satisfecho con la organización. Su función es asegurar una relación intensa entre la entidad y el personal, caracterizado por la confianza, compromiso, reciprocidad, de esta manera generar un ambiente para tomar mejores decisiones (Chiavenato, 2007).

La forma de conducir las organizaciones es fundamental, depende entre otros de la preparación, de la experiencia y sobre todo del tipo de liderazgo que se ejerce. De esta manera se señala que el tipo liderazgo puede generar 03 tipos de clima: (Lewin , Lippitt, & White , 1939) Clima Democrático, participativo; clima autocrático, vertical y un clima Laissez-Faire, es decir permitir al personal la libertad para tomar decisiones, realizar la función con libertad y responsabilidad, se apela a su experiencia, al nivel de responsabilidad y al compromiso con la entidad.

Esta teoría sostiene que el comportamiento de los empleados depende de la estructura organizacional, de su entorno en general, el cual puede condicionar para desarrollar un clima autoritario o un clima participativo. De hecho un ambiente vertical, hostil no genera confianza en el trabajador, por lo tanto su actitud será de rechazo o de indiferencia o lo que impacta en su rendimiento; al ejercer un trato vertical, coercitivo, de estricto control, se genera desconfianza, temor del personal, hacia la entidad, muchas veces se aleja al personal de su papel principal (Likert, 1967).

Esta teoría sostiene la importancia de la motivación dentro de la organización, que va desde elementos sencillos a muy complejos o del tipo estructural, señalar que la motivación ha de ser un proceso permanente, caracterizado por generar condiciones básicas, que le permita entender que la organización valora como persona, de ahí asegurar su mejor desempeño y reconocer su talento, su capacidad para innovar, entre otros. Todo lo anterior puede desarrollar tres tipos de clima: A) Clima de poder con estilos autocrático, centrado en el castigo; B) “Clima de afiliación, con estilos democrático participativo”, centrado en valorar y reconocer el papel del personal. C) y un “clima de logro, que estimula la productividad y el reconocimiento”, orientado a valorar los resultados, más que cualquier situación. (Litwin & Tringer, 1968)

Esta teoría señala que los empleados: “... ser social que tiene sentimientos, deseos, necesidades...”. En este enfoque se reconoce y valora la importancia de la persona antes de ser empleado, reconoce su papel, su responsabilidad en la organización, a partir de ello destacar su compromiso y esfuerzo. Las personas en la organización son personas con necesidades diversas, son entes con alta sensibilidad, son seres que necesitan de un grupo, que sean escuchados, entonces estos elementos son vitales para generar más confianza y compromiso con la entidad. (Cortés Jimenez, 2009)

Las dimensiones del Clima organizacional desde la propuesta de Koys y Decottis son las siguientes: (Chiang, M; et al., 2008). a) Dimensión Autonomía: Se refiere a las facultades y atribuciones que tiene el trabajador para realizar mejor su función, y no estar siempre supeditado a la decisión de los otros. (Chiang, M; et al., 2008); b) Dimensión Cohesión: Se refiere al nivel de integración y coordinación plena entre los miembros de la organización, clave para el logro de los objetivos. (Chiang, M; et al., 2008); c) Dimensión Equidad: Se refiere a las oportunidades que tiene cada empleado para hacer mejor su tarea (Chiang, M; et al., 2008); d) Dimensión Innovación: Se refiere a los cambios necesarios y oportunos, y sobre todo a la libertad de generarlos en beneficio de la entidad. (Chiang, M; et al., 2008).

La organización es un sistema complejo donde fluyen procesos estratégicos, claves y de soporte, cuya energía deviene de la interacción de muchos elementos, asimismo intervienen diversos factores, tanto del orden personal, de la propia entidad, como del exterior, que impacta en el cumplimiento de los objetivos; en general se le reconoce como una unidad coordinada (Riquelme de montaña, 2017). El desarrollo de la entidad está supeditado a factores externos e internos, es ahí la necesidad de generar un clima favorable de confianza (Chiavenato, 2003).

Según el MINSAL, las dimensiones del clima organizacional son los componentes que interviene en el comportamiento del personal que labora en una entidad, entre las variables tenemos (MINSAL, 2009): Potencial humano: Esta dimensión considera que el recurso humano el elemento clave de la entidad, eje principal de la organización, por ello es muy importante la gestión del recurso humano, sus dimensiones son: “Liderazgo, innovación recompensa, confort”. Diseño organizacional (estructura): tienen que ver con la complejidad de organización, la dinámica de los procesos, procesos que dinamizan su desarrollo, entre sus dimensiones se encuentra: “Estructura, toma decisiones, comunicación, remuneración”. La cultura organizacional: Tiene que ver con los valores y principios que a lo largo del tiempo ha forjado la entidad, tiene que ver con la forma como interactúan sus integrantes, como el respeto, la confianza, el compromiso, la responsabilidad entre otros, costumbre arraigadas en la entidad, es decir es el “ambiente en el que se desarrollan las relaciones entre sus miembros, como la Identidad, conflicto y cooperación motivación”.

A continuación, se explica el alcance de las dimensiones (MINSAL, 2009): a) Comunicación: Esta dimensión es fundamental para asegurar una tarea adecuada, fundamental para transmitir el mensaje. B) Conflicto y cooperación: Forma de colaboración entre los miembros de la organización. C) Confort: Condiciones físicas para realizar la tarea, incluye iluminación, higiene, orden, etc. D) Estructura: Complejidad de procesos. E) Identidad: “Es el sentimiento de pertenencia a la organización”. F) Innovación: Actitud para promover el cambio. G) Liderazgo: Forma como se conduce la organización, tipo de liderazgo que se

ejerce. H) Motivación: Condiciones que ostenta, para mejor el rendimiento. I) Son las expectativas que tienen el personal frente a su entorno organizacional. J) Recompensa: Reconocimiento por lo que se realiza. K) Toma de decisiones: Forma como se decide en la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación:

Aplicada

Diseño de investigación:

Diseño no experimental: transversal, descriptivo, correlacional, es decir las variables no serán sujeto de manipulación alguna, solo se observará los resultados que genere las unidades de análisis, y el abordaje será en un solo periodo de tiempo.

3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable 01: Factor Organizacional

Variable 02: Clima organizacional.

Dimensiones:

VARIABLES	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
FACTORES ORGANIZACIONALES	Condiciones laborales	Relacionado a la institución El jefe de la organización	“Institucional”. “El jefe reconoce buen rendimiento, es justo, trato amable”. “Asignación de tareas” “Reconocimiento” “Confianza”. “Las ideas son tomadas en cuenta
	Relación laboral	Remuneración Reconocimiento Cumplimiento Capacitación Asensos	“Remunera de acuerdo a las responsabilidades”. “Reconocimiento no monetario” “Cumplimiento con acuerdos de ambas partes” “Cumple con los que promete” “Recibe capacitación de acuerdo a la responsabilidad” “Participa por lo menos 1 capacitación interna” “Son justas y claras” “Las oportunidades de ascenso son por trabajo efectivo y eficiente”

CLIMA LABORAL	Potencial humano	Confort Innovación Liderazgo Recompensa	“Posición favorable desfavorable” frente al ambiente físico. “Voluntad de experimentar cambios” “Forma de liderazgo que se ejerce”. “Reconocimiento por el esfuerzo”.
	Diseño organizacional	Comunicación Estructura Toma de decisiones Remuneración	“Forma como se maneja el mensaje y la información”. “Complejidad o simplicidad de los procesos”. “Forma adecuada de seleccionar las estrategias y alternativas”. “Forma en que se remunera a los trabajadores”.
	Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación	“Es el sentimiento de pertenencia”. “Percepción de trabajo en equipo”. “Condiciones y formas de estimular el buen desempeño”

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: La totalidad de trabajadores asistenciales del Centro de Salud Los Olivos que ascendente a 28, que contempla personal profesional y técnico.

Criterios de inclusión

- Trabajadores del área asistencial del Centro de Salud Los Olivos.
- Personal que firma el consentimiento informado

Criterios de exclusión

- Trabajadores del área asistencial que no laboran en el Centro de Salud Los Olivos.
- Personal administrativo y de apoyo.
- Personal que no firma el consentimiento informado

Muestra: La muestra es censal, ya que se trata de una población pequeña que puede ser estudiada en su totalidad.

Unidad de análisis: Personal asistencial del Centro de Salud Los Olivos.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas

La técnica empleada es del cuestionario auto informado.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento utilizado fue dos cuestionarios: un cuestionario, tipo Likert para evaluar el factor organizacional con 41 ítems (Tomado de Lerner y Lerner, citado por Iparraguirre PD. 2017 y adaptado a la presente investigación).

El cuestionario para evaluar el clima organizacional. El instrumento evalúa la variable desde la percepción del usuario. Comprende una serie de ítems, los cuales se organizan en tres dimensiones:

- a. Potencial humano (1,6,7,9,17,19, 22,25,29, 31,36,41,44,47,48,49,50, 51): 18
- b. Diseño organizacional (2,3,5,8,12,18,24,26,30,32,33,34,37,39,45,52,53,54,55): 19
- c. Cultura organizacional (4,10,11,13,14,15,16,20,21,23,27,28,35,38,40,42,43,46): 18

La evaluación global de clima laboral se da en la forma siguiente:

- Muy desfavorable.55 -99
- Desfavorable: 100-_143
- Regular 144-187
- Favorable 188-231
- Muy favorable 232-275

El instrumento fue validado por el MINSA, refrendado con “RM N° 623-2008/MINSA”.

3.5. PROCEDIMIENTOS

Para recabar la información se solicitó la autorización del Director del Establecimiento de Salud, luego se administró el instrumento de recolección de datos al Personal de Salud, para el efecto se solicitó el consentimiento autoinformado.

Recabado la información se realizó el control de calidad de los instrumentos, luego previa codificación se procedió almacenar los datos en una base de SPSS versión 26, luego se procedió con el procesamiento de datos.

3.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Una vez que se concluyó con el procesamiento de datos, los resultados se presentaron en tablas de frecuencia, empleando para el efecto, del paquete estadístico Excel y del SPSS versión 26, para el análisis de los resultados, se hizo uso de la estadística descriptiva y la prueba no paramétrica de Ro de Spearman, a partir de ello se contrastó con la hipótesis de investigación y con los antecedentes de estudio.

3.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para no generar incertidumbre o riesgo alguno en las unidades de análisis, y a nivel de la organización se realizó lo siguiente:

- Uso de un instrumento validado por el MINSA.
- Autorización expresa del Director del Centro de Salud, para la ejecución del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 01: “Relación del factor organizacional y clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”.

FACTORES ORGANIZACIONAL	FREC	CLIMA LABORAL			TOTAL
		DESFAVORABLE	REGULAR	FAVORABLE	
MALA	N°	3	3	0	6
	%	10,7%	10,7%	0,0%	21,4%
REGULAR	N°	2	11	4	17
	%	7,1%	39,3%	14,3%	60,7%
BUENA	N°	0	2	3	5
	%	0,0%	7,1%	10,7%	17,8%
TOTAL	N°	5	16	7	28
	%	17,9%	57,1%	25,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario auto administrado al Personal del EE. SS.

$$\text{Rho} = 0,532 \quad \alpha = 0,004$$

En la tabla 06 se observa la relación entre el factor organizacional y la percepción del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021, determinándose que los tres factores se relacionan en forma significativa con la percepción global del clima organizacional ($\text{Rho} > 0,9$; $p < 0,05$). Significa, que a medida que mejora el factor organizacional mejora el clima organizacional.

El estadístico Rho de Spearman se estableció relación moderada positiva entre el factor organizacional y clima laboral ($\text{Rho} = 0,532$); y significativa ($\alpha < 0,05$).

Tabla 02: “Percepción del factor organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”

FACTOR ORGANIZACIONAL	N°	%
MALA	6	21,4
REGULAR	17	64,3
BUENA	5	14,3
TOTAL	28	100,0

Fuente: Cuestionario auto administrado al Personal del EE.SS.

Conforme a los resultados de la tabla 01, el 64.3% del total del Personal Asistencial, que representa el mayor porcentaje, perciben un factor organizacional regular; mientras el 21.4% perciben un factor organización mala y 14,3% perciben factor organizacional buena.

Tabla 03: “Percepción del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”

CLIMA LABORAL	N°	%
DESFAVORABLE	5	17,9
REGULAR	16	57,1
FAVORABLE	7	25,0
TOTAL	28	100,0

Fuente: Cuestionario auto administrado al Personal del EE.SS.

La tabla 02, muestra que el 57,1% del total del Personal Asistencial, que representa el mayor porcentaje, perciben clima laboral regular; mientras el 25% perciben un clima laboral favorable y 17,9% perciben clima laboral desfavorable.

Tabla 04: “Relación del Factor organizacional y dimensión potencial humano del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”.

FARTOR ORGANIZACIONAL	FREC	DIMENSIÓN POTENCIAL HUMANO DEL CLIMA LABORAL			TOTAL
		DESFAVORABLE	REGULAR	FAVORABLE	
MALA	Nº	4	2	0	6
	%	14,3%	7.1%	0,0%	21,4%
REGULAR	Nº	1	13	3	17
	%	3,6%	46,4%	10,7%	60,7%
BUENA	Nº	0	0	5	5
	%	0,0%	0,0%	17,8%	17,9%
TOTAL	Nº	5	15	8	28
	%	17,9%	53,6%	28,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario auto administrado al Personal del EE.SS.

$$\text{Rho} = 0,772 \quad \alpha = 0,000$$

En la tabla 03 se evidencia, que el 60,7% del total del Personal de Salud abordado, percibe un factor organizacional regular; de ellos, 46,4% percibe clima regular, 10,7% favorable y 3,8% como desfavorable; 21,4% perciben factor organizacional mala, de los cuales, 14,3% clima laboral desfavorable y 7,1% clima regular; el 17,8% perciben factor organizacional buena, de ellos 17,8 clima laboral buena; respectivamente.

Aplicado el estadístico Rho de Spearman se determinó relación considerable positiva entre el factor organizacional y la dimensión potencial humano del clima laboral (Rho=0,772); y significativa ($\alpha < 0,05$).

Tabla 05: “Relación del Factor organizacional y dimensión diseño organizacional del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”.

FARTOR ORGANIZACIONAL	FREC	DIMENSIÓN DISEÑO ORGANIZACIONAL DEL CLIMA LABORAL			TOTAL
		DESFAVORABLE	REGULAR	FAVORABLE	
MALA	N°	3	3	0	6
	%	10,7%	10,7%	0,0%	21,4%
REGULAR	N°	3	13	1	17
	%	10,7%	46,4%	3,6%	60,7%
BUENA	N°	0	2	3	5
	%	0,0%	7,1%	10,7%	17,9%
TOTAL	N°	6	18	4	28
	%	21,4%	64,3%	14,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario auto administrado al Personal del EE.SS.

$$\text{Rho} = 0,563 \quad \alpha = 0,002$$

De acuerdo a los resultados de la tabla 04, el 60.7% del total del Personal de Salud, percibe un diseño organizacional regular, de los cuales, 46,4% como regular, 10,7% desfavorables y 3,6 favorables; el 21,4% perciben factor organizacional mala, de ellos 10,7% clima desfavorable y regular, 3,6% clima favorable; el 17,9% perciben factor organizacional buena, de ellos, 10,7% favorable y 7,1% perciben como regular. Asimismo, que a medida que mejora el factor organizacional mejora la dimensión diseño del clima organizacional.

El estadístico Rho de Spearman estableció relación moderada positiva entre el factor organizacional y la dimensión diseño del clima laboral (Rho=0,563); y significativa ($\alpha < 0,05$).

Tabla 06: “Relación del factor organizacional y clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”.

FARTOR ORGANIZACIONAL	FREC	DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL DEL CLIMA LABORAL			TOTAL
		DESFAVORABLE	REGULAR	FAVORABLE	
MALA	Nº	4	2	0	6
	%	14,3%	7,1%	0,0%	21,4%
REGULAR	Nº	4	12	1	17
	%	14,3%	42,9%	3,6%	60,7%
BUENA	Nº	0	3	2	5
	%	0,0%	10,7%	7,1%	17,8%
TOTAL	Nº	8	17	3	28
	%	28,6%	60,7%	10,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario auto administrado al Personal del EE. SS.

$$\text{Rho} = 0,549 \quad \alpha = 0,002$$

En la tabla 05 se advierte, que el 60,7% del total del personal asistencial, percibe un nivel de factor organizacional regular, de ellos el 42,9% clima regular, 14,3% clima desfavorable y 3,6% clima favorable; 21,4% percibe factor organizacional mala, de los cuales, 14,3% presentan clima desfavorable y 7,1% clima regular; 17,8% percibe factor organizacional buena, de ellos 10,7% presentan clima organizacional regular y 3,6% clima favorable. Además, que a medida que mejora el factor organizacional mejora la dimensión cultura del clima organizacional.

Sometido al estadístico Rho de Spearman se comprobó relación moderada positiva entre el factor organizacional y la dimensión cultura del clima organizacional (Rho=0,549); y significativa ($\alpha < 0,05$).

V. DISCUSIÓN.

El objetivo principal del estudio fue “determinar los factores de la organización que se relacionan con el clima laboral del personal asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”, al respecto, de acuerdo a los resultados de la tabla 01, el 60.7% del total del Personal Asistencial, que representa el mayor porcentaje, perciben un factor organizacional regular; mientras el 39.3% perciben un clima laboral regular, 14,3% clima laboral favorable y 7,1- desfavorable. Estableciéndose una relación positiva moderada entre el factor organizacional y clima laboral ($Rho=0,532$; $p<0,005$).

Koys y Decottis, sostiene: (Chiang, M; et al., 2008), que el clima organizacional está influenciado entre otros por el nivel de autonomía que dispone el empleado, el nivel de cohesión de los elementos de la organización, la inequidad y la falta de oportunidad para innovar. Mientras el Ministerio de Salud del Perú, reconoce tres factores claves como “el potencial humano, el diseño organizacional y la cultura organizacional”.

La concepción del clima organización no es homogéneo en las entidades sanitarias, varía según sus determinantes, es así que en el estudio realizado en un establecimiento de salud de Lima el 2015, identificó que el 78.3% del total de la población percibe un clima organizacional medianamente favorable, mientras el 21.7% señala como desfavorable (Alvarado F, Vergaray LE, 2015), asimismo en el estudio realizado por Castillo y Cols, (2019), identificaron que el 68.2%, del total del personal asistencial, señalan que el clima organizacional se encuentra por mejorar (Castillo, E; et al, 2019), es decir en gran parte de las entidades sanitarias, el mayor porcentaje la percepción sobre la entidad no es de las más favorables.

Uno de los objetivos específicos de la investigación fue identificar la percepción del factor organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021, al respecto se evidencia en la tabla 02, el 64,3% perciben un factor organizacional regular, 64,3% mala y 14,3% buena. Por otro lado, el

objetivo específico, evidenciada en la tabla 03 se muestra que el 57,1% del total de los trabajadores percibe un clima laboral regular, seguida de 25% favorable y 17,9% desfavorable.

Uno de los objetivos específicos del estudio fue identificar los factores del potencial humano que influyen en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021, al respecto conforme a los resultados de la tabla 04, el 60,7% percibe un factor organizacional regular, 46,4% regular, 10,7% favorable y 3.6% como desfavorable, es decir el mayor porcentaje del total del personal de salud, considera que el desarrollo del potencial humano no se da en su plenitud, pero un sector muy importante opina como regular y desfavorable esta condición. Se encontró relación considerable positiva entre el factor organizacional y dimensión potencial humano del clima laboral ($Rho=0,772$; $p<0,05$).

El desarrollo del potencial humano, impacta directamente en la percepción del clima laboral, cabe destacar que el recurso humano es la aquel que dinamiza la organización, su desarrollo depende en la forma como se ejerce el liderazgo, se reconozca su esfuerzo, y depende de las condiciones en que realiza su labor, es decir necesitan el confort necesario, en función a ello, se destaca que su posición en la entidad es importante o no (MINSAL, 2009).

Como se menciona en la “teoría de las relaciones humanas”, los empleados son personas que tienen necesidades, emociones, sentimientos, deseos, que si es motivado a alcanzar ciertas, mediante el liderazgo, pueden mejorar sus niveles de producción; por ende se reconoce su valor dentro de la organización, por ello es importante generar condiciones básicas, para asegurar sus capacidades, su entorno y atender las necesidad básicas. (Cortés Jimenez, 2009); por otro lado Castillo y Cols, (2019), demuestra una relación directa entre el clima organizacional y el liderazgo transaccional ($p<0.05$)” (Castillo, E; et al, 2019).

Otro de los objetivos específicos fue identificar los factores del diseño organizacional que influyen en el clima laboral de los trabajadores del Centro de

Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021, al respecto conforme a la tabla 05, se evidencia que el 60.7% percibe un factor organizacional regular, de ellos, el 46,4% un diseño organizacional regular, 10,7% desfavorable y 3,6% como favorable desfavorable. Se halló relación moderada positiva entre factor organizacional y dimensión diseño del clima laboral ($Rho=0,563$; $p<0,05$).

El diseño organizacional contempla: “Estructura, toma decisiones, comunicación, remuneración”. Es decir, en qué medida los procesos fluyen dentro de la entidad, que tan engorrosos son los trámites, como fluye el sistema de información y comunicación, asimismo qué criterios se emplean para tomar decisiones y como se remunera al empleado. Esta condición es fundamental porque su afectación limita la capacidad y rendimiento del personal (MINSA, 2009).

El sexto objetivo específico fue relacionar los factores organizacional y dimensión cultura organizacional en el clima laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021, al respecto conforme a los resultados de la 06, el 60,7% del total del personal asistencial, percibe un nivel de factor organizacional regular, de los cuales 42,9% perciben como cultura organizacional del clima regular, 14,3% desfavorable y 3,6% favorable; se evidencia, además, que a medida que mejora esta percepción se mejora el clima organizacional. Del mismo modo se evidencia relación moderada positiva entre factor organizacional y dimensión cultura organizacional del clima laboral ($Rho=0,549$; $p<0,05$).

Según el enfoque del Ministerio de Salud la cultura organizacional contempla: “la Identidad, conflicto y cooperación motivación”, ello es producto de los valores o principios que se impregnan en la organización a lo largo del tiempo, cabe señalar que los valores como el respeto, la confianza, el trabajo en equipo, entre otros se afirman en el tiempo, conforme a ello se establece las costumbres y normas, esos valores son propios de cada entidad. En general la cultura organización va más allá de lo que se percibe, se expresa en aspectos objetivos y subjetivos.

Finalmente el sexto objetivo específico fue relacionar los factores de la organización con el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021, conforme a los resultados de la tabla 01, se determina que el factor organizacional se relaciona directa y positivamente con las tres dimensiones del clima laboral en forma significativa con la percepción global del clima organizacional ($Rho = 0,549$; $p < 0,05$), es decir se demuestra que estas condiciones impactan directamente en la percepción global del personal asistencial, de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

De acuerdo al estudio realizado por López MS., cuyo objetivo fue: “evaluar el clima organizacional, desde la percepción del Personal que labora en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho en 2017”. Utilizando casi la misma metodología del presente estudio, pudo establecer que se percibe un clima laboral por mejorar dentro de la entidad, donde las dimensiones de potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional repercuten en la percepción global (López MS, 2018)

VI. CONCLUSIONES

1. El factor organizacional se relaciona positivamente con las dimensiones: potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional en forma significativa con la percepción del clima organizacional ($Rho=0,772, 0,563, 0,549; p<0.05$), donde el 64,3% perciben un factor organizacional regular; mientras el 57,1% perciben un clima laboral regular, de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
2. El 60,7% percibe un factor organizacional regular, de ellos 46,4% de potencial humano regular, 10,7% favorable y 3,6% desfavorable, es decir que a medida que incrementa esta dimensión, se mejora la percepción del clima organizacional ($Rho= 0.772; p<0,05$).
3. El 60,7% percibe un factor organizacional regular y dimensión diseño organizacional del clima laboral regular, 46,4% como regular, 10,7% desfavorable y 3,6% favorable, asimismo a medida que incrementa esta dimensión, mejora la percepción del clima organizacional ($Rho= 0, 563; p<0,05$).
4. El 60,7% percibe un factor organizacional regular, de ellos, 42,9% regular, 14,3% desfavorable y 3,6% favorable, asimismo a medida que incrementa esta condición, mejora el clima organizacional ($Rho= 0,549; p<0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

A la Red de Salud de Huamanga, a fin de supervisar el comportamiento del recurso humano al interior de las organizaciones de salud.

Al Jefe del Centro de Salud, a fin de gestionar la mejora del clima organización en el establecimiento de salud, asimismo solicitar la asistencia técnica de la Red de Salud Huamanga, para mejorar las condiciones laborales en la entidad y mejorar la gestión del recurso humano.

A la Escuela de Posgrado, a fin de seguir abordando la temática.

REFERENCIAS

- Alvarado F, Vergaray LE. (2015). *"Clima organizacional del Departamento de Enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima"*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima, Lima. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/154/FALC%C3%93N-VERGARAY.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Apuy, L. (2013). *"Factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, en el servicio de emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio-Noviembre 2008"*. Tesis, Universidad Estatal San José de Costa Rica, Costa Rica. Obtenido de <https://repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1126>
- Barahona Jiménez, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo universitario del valle Jequetepeque*. Tesis segunda especialidad, Universidad Nacional de Trujillo. Perú, Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11820/2E564.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, I; Pedraza, N; Sánchez, M. (2015). "El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico". *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
- Caceda PE, Y. R. (2017). *Nivel de conocimiento y practicas del uso de multimicronutrientes administrados por madres a lactantes que acuden al Centro de Salud Union - Trujillo 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería, Universidad privada Antenor Orrego Facultad de Ciencias de la salud Escuela Profesional de Enfermeria , Trujillo.
- Castillo, E; et al. (2019). "Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú". *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2). Obtenido de <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1351>
- Chiang, M; et al. (2008). "Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos". *Universum*, 2(23), 66-85. Obtenido de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext

Chiavenato, I. (2003). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). Bogotá: McGraw-Will.

Chiavenato, I. (2007). *"Administración de los recursos humanos, El capital humano de las organizaciones"* (Octava ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Contreras, V., Reynaldos, K., & Cardona, L. (2015). Job climate, work environment and job satisfaction: challenge for nursing. *Revista Cubana de Enfermería*, 30(1). Recuperado el 20 de abril de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es&tlng=en

Cortés Jimenez, N. (2009). *"Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón, Xalapa"*. Tesis de maestría, Universidad Veracruz Instituto de Salud Pública, Xalapa-México. Obtenido de <http://www.uv.mx/msp/files/2014/10/TESIS003-2009>.

De los Ángeles G. (2017). *"Clima organizacional del departamento de enfermería del hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017"*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua., Managua. Recuperado el 16 de Junio de 2020, de <https://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>

Elizabeth, M. D. (2017). *Conocimientos, actitudes y practicas de las madres sobre la prevencion de la anemia ferropenica en niños menores de 5 años de edad que asisten a la MICRO RED Jae- Puno, Setiembre - Octubre del 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en Nutricion Humana, Universidad Nacional del Antiplano Facultad de CIENCIAS de la Salud Escuela Profesional de Nutricion Humana, puno.

Escalante Rodríguez, A. (2019). *Análisis de los factores de carácter organizacional, interpersonal y físico que inciden en el clima organizacional del complejo turístico de baños del inca - 2018*. Tesis maestría, Universidad Nacional de Cajamarca. Perú, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4014>

Gago, K., Martínez, I., & Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *PSIENCIA: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9(4). doi:10.5872/psiencia/9.4.21

- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, 25(42), 43-61. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250/225014900004>
- González Bernal, I., Pedraza Melo, N., & Sánchez Limón, M. (2015). "El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico". *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Juárez Adauta, S. (2018). "Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General La Villa: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México". *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 97-111. Recuperado el 21 de abril de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097&lng=es&tling=es
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). "Patterns of Aggressive Behavior in Experimental Created Social Climate". *Journal of Psychology*, 10(2), 271--299.
- Likert, R. (1967). *"New Patterns of management"*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Litwin, G., & Tringer, R. (1968). *"Motivation and Organizational Climate"*. Harvard University, Graduate school of Business Administration, Boston.
- López MS. (2018). *"Clima organizacional en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho 2017"*. Tesis de licenciatura, Universidad de Ayacucho Federico Froebel, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Escuela Académico Profesional de Psicología, Ayacucho. Recuperado el 16 de junio de 2020, de <http://repositorio.udaff.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11936/80/Tesis%20clima%20organizacional%20Mery%20Lopez%20UDAFF.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- MINSA. (2009). "Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico". 44. Lima.
- Riquelme de montaña, R. (2017). *"Factores organizacionales que influyen en el clima laboral de los trabajadores del centro de atención residencial Chilpinilla-sociedad de beneficencia pública de Arequipa, 2016"*. Tesis maestría, Universidad nacional de San Agustín, Arequipa- Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4526>
- Saccca Campos, J. (2010). *"Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres"*. Tesis maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2405/Saccca_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urbano Broncano , S. (2018). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz". *Aporte Santiaguino* 11(1), 167-180. Obtenido de <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

Vallejos Patiño, M. I. (2017). "*Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*". Tesis de maestría , Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8731>

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

*Factores organizacionales y clima laboral en trabajadores del centro de salud Los Olivos de Ayacucho, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>General ¿Cómo los factores de la organización se relacionan con el clima laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021?</p> <p>Específicos:</p> <p>a. ¿Cómo son los factores organizacionales del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021?</p> <p>b. ¿Cómo es el clima laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021?</p> <p>c. ¿Cómo los factores organizacionales se relacionan con la dimensión potencial humano del clima laboral en el Personal del Centro de Salud Los Olivos Ayacucho, 2021?</p> <p>d. ¿Cómo los factores organizacionales de relacionan con la dimensión diseño organizacional del clima laboral del Personal del Centro de Salud Los Olivos Ayacucho, 2021?</p> <p>e. ¿Cómo los factores organizacionales se relacionan con la dimensión cultura organizacional del clima laboral del Personal del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021?</p>	<p>General: Establecer la relación entre los factores de la organización y el clima laboral del personal asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.</p> <p>Específicos:</p> <p>a. Identificar los factores organizacionales del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.</p> <p>b. Identificar el clima laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.</p> <p>c. Establecer la relación entre el factor organizacional y la dimensión potencial humano del clima laboral en el Personal del Centro de Salud Los Olivos Ayacucho, 2021.</p> <p>d. Establecer la relación entre el factor organizacional y la dimensión diseño organizacional del clima laboral del Personal del Centro de Salud Los Olivos Ayacucho, 2021.</p> <p>e. Establecer la relación entre el factor organizacional y la dimensión cultura organizacional del clima laboral del Personal del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.</p>	<p>General: Los factores de la organización se relacionan significativamente con el clima laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.</p> <p>Específicos:</p> <p>a. El factor organizacional se relaciona significativamente con la dimensión potencial humano del clima laboral en el Personal del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.</p> <p>b. El factor organizacional se relaciona significativamente con la dimensión diseño organizacional del clima laboral del Personal del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.</p> <p>c. El factor organizacional se relaciona significativamente con la cultura organizacional del clima laboral del Personal del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.</p>	<p>Los factores de la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales • Relaciones laborales <p>Clima laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potencial humano • Diseño organizacional • Cultura organizacional 	<p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo aplicada.</p> <p>Diseño: No experimental, descriptivo, correlacional de corte trasversal</p> <p>Población: Personal asistencial del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021.</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>Técnica: Cuestionario auto informado.</p>

ANEXO 02

Tabla de Operacionalización variables:

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	ESC. MED. VALOR FINAL
Factor Organizacional	Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas.	Se determinará mediante el cuestionario elaborado por Lerner y Lerner, el cual tiene dos dimensiones. Utiliza la escala de Likert para cada ítem.	Condiciones laborales Relación laboral	Institución Jefe justo e injusto Mejora sus habilidades Reconocimiento	Bienestar del empleado Posición favorable o desfavorable del Jefe. Desarrollo personal Monetario y/o no monetario	Mala Regular Buena
Clima laboral	Es entendido como "la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente laboral" (MINSa, 2009)	Se determinará mediante un cuestionario elaborado por el MINSa, el cual aborda 03 dimensiones. Utiliza la escala de Likert para evaluar cada ítem	Potencial humano	Confort Innovación Liderazgo Recompensa	Posición favorable Desfavorable frente al medio ambiente Voluntad de experimentar cambios Forma de liderazgo que se ejerce Reconocimiento por el esfuerzo	Desfavorable Regular Favorable
			Diseño organizacional	Comunicación Estructura Toma de decisiones Remuneración	Forma como se maneja el mensaje y la información Complejidad o simplicidad de los procesos Forma adecuada de seleccionar las estrategias y alternativas. Forma en que se remunera a los trabajadores	Desfavorable Regular Favorable
			Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación	Es el sentimiento de pertenencia Percepción de trabajo en equipo Condiciones y forma de estimular el buen desempeño	Desfavorable Regular Favorable

ANEXO 03

CUESTIONARIO PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN

El presente cuestionario tiene como objetivo "evaluar del Clima Organizacional, conforme a su percepción". Tener presente que su opinión es importante para evaluar el entorno organizacional. El cuestionario es "anónimo y confidencial", para el efecto solicitamos que responda las preguntas de forma "veraz y sincera". "Para responder cada ítem enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la entidad, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo".

Cada pregunta posee una sola opción para responder los enunciados. "Responder posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, marcando con un X en la columna que cree pertinente". La información será recogida y analizada por el equipo técnico de clima organizacional de su organización.

A continuación, presentamos un ejemplo de llenado:

Ejemplo:

Sus amigos siempre están en los momentos más importantes de su vida:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)
			X	

I.DATOS GENERALES

Fecha:

Nombre del EE.SS.:

Micro Red:

Red de Salud:

EDAD:

SEXO: 1: F 2:M

GRUPO OCUPACIONAL: 1. Prof. 2. Tec.

III. Aspectos centrales del cuestionario:

A continuación evalúe cada ITEMS, marcando con un x en la columna que corresponda:		TED	ED	NDN ED	DA	TDA
1.-	"Mi jefe está disponible cuando se le necesita".1	1	2	3	4	5
2.-	"Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención".2	1	2	3	4	5
3.-	"Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse".2	1	2	3	4	5
4.-	"Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno".3	1	2	3	4	5

A continuación evalúe cada ITEMS, marcando con un x en la columna que corresponda:		TED	ED	NDN ED	DA	TDA
5.-	"Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo".2	1	2	3	4	5
6.-	"Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas".1	1	2	3	4	5
7.-	"Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable".1	1	2	3	4	5
8.-	"Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo".2	1	2	3	4	5
9.-	"Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud".1	1	2	3	4	5
10.-	"Me interesa el desarrollo de mi organización de salud".3	1	2	3	4	5
11.-	"Estoy comprometido con mi organización de salud".3	1	2	3	4	5
12.-	"Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo".2	1	2	3	4	5
13.-	"Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud".3	1	2	3	4	5
14.-	"Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo".3	1	2	3	4	5
15.-	"Existe sana competencia entre mis compañeros".3	1	2	3	4	5
16.-	"Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados".3	1	2	3	4	5
17.-	"Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses".1	1	2	3	4	5
18.-	"Recibo mi pago a tiempo".2	1	2	3	4	5
19.-	"La limpieza de los ambientes es adecuada".1	1	2	3	4	5
20.-	"Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo".3	1	2	3	4	5
21.-	"Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo".3	1	2	3	4	5
22.-	"Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales".1	1	2	3	4	5
23.-	"Me siento a gusto de formar parte de la organización".3	1	2	3	4	5
24.-	"Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan".2	1	2	3	4	5
25.-	"El jefe del servicio supervisa constantemente al personal".1	1	2	3	4	5
26.-	"Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización".2	1	2	3	4	5
27.-	"Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización".3	1	2	3	4	5
28.-	"Recibo buen trato en mi establecimiento de salud".3	1	2	3	4	5
29.-	"Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización".1	1	2	3	4	5
30.-	"En mi organización participo en la toma de decisiones".2	1	2	3	4	5

A continuación evalúe cada ITEMS, marcando con un x en la columna que corresponda:		TED	ED	NDN ED	DA	TDA
31.	"Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud".1	1	2	3	4	5
32.	"La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona".2	1	2	3	4	5
33.	"Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes".2	1	2	3	4	5
34.	"Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes".2	1	2	3	4	5
35.	"En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aún cuando contradiga a los demás miembros".3	1	2	3	4	5
36.	"En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada".1	1	2	3	4	5
37.	"Existe equidad en las remuneraciones".2	1	2	3	4	5
38.	"Existe un ambiente organizado en mi organización de salud".3	1	2	3	4	5
39.	"Mi trabajo es evaluado en forma adecuada".2	1	2	3	4	5
40.	"Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita".3	1	2	3	4	5
41.	"Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa".1	1	2	3	4	5
42.	"En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo".3	1	2	3	4	5
43.	"Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito".3	1	2	3	4	5
44.	"La innovación es característica de nuestra organización".1	1	2	3	4	5
45.	"Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión".2	1	2	3	4	5
46.	"Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos".3	1	2	3	4	5
47.	"El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades".1	1	2	3	4	5
48.	"Las tareas que desempeño corresponden a mi función".1	1	2	3	4	5
49.	"El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato".1	1	2	3	4	5
50.	"Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas".1	1	2	3	4	5
51.	"Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente".1	1	2	3	4	5
52.	"Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios".2	1	2	3	4	5
53.	"Mi salario y beneficios son razonables".2	1	2	3	4	5
54.	"Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo".2	1	2	3	4	5
55.	"El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas".2	1	2	3	4	5
56.	TOTAL					

Punt Max:275

Punt Min: 55

Rango: 220/5=44

K=44

Clima laboral:

1. Muy desfavorable: 55 -99
2. Desfavorable: 100- 143
3. Regular 144-187
4. Favorable 188-231
5. Muy favorable 232-275

1.Potencial humano (1 + 6 + 7 + 9 + 17 + 19 + 22 + 25 + 29 + 31 + 36 + 41 + 44 + 47 + 48 + 49 + 50 + 51)=18

K:14

1. Muy desfavorable: (18-32)
2. Desfavorable:(33-46)
3. Regular:(47-60)
4. Favorable: (61-74)
5. Muy favorable: (75-90)

2.Diseño organizacional (2,3,5,8,12,18,24,26,30,32,33,34,37,39,45,52,53,54,55)=19

K:15

1. Muy desfavorable: (19-34)
2. Desfavorable:(35-49)
3. Regular:(50-64)
4. Favorable: (65-79)
5. Muy favorable: (80-95)

3.Cultura organizacional (4,10,11,13,14,15,16,20,21,23,27,28,35,38,40,42,43,46)=18

K:14

1. Muy desfavorable: (18-32)
2. Desfavorable:(33-46)
3. Regular:(47-60)
4. Favorable: (61-74)
5. Muy favorable: (75-90)

ANEXO 04

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.941	55

CUETIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DE FACTORES ORGANIZACIONALES

INSTRUCCIONES.

Pro favor, marque con una X la opción que le corresponde. No hay respuesta malas ni buenas.

Muchas gracias por anticipado.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	TD	ED	NA ND	A	TA
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES						
1	La institución se preocupa del bienestar de sus empleados.					
2	La organización me trata adecuadamente sin tener en cuenta color de la piel, o sexo					
3	Me jefe reconoce cuando tengo un buen rendimiento					
4	Mi jefe se preocupa por mi desarrollo					
5	Mi jefe se preocupa por enseñarnos cómo realizar mejor nuestro trabajo.					
6	Las ideas que propongo son tomadas en cuenta por mi jefe.					
7	Mi jefe es justo.					
8	Considero a mi jefe como un ejemplo a seguir.					
9	Mi jefe tiene un excelente trato					
10	Mi jefe sabe su trabajo muy bien.					
11	Mi jefe me asigna tareas que no puedo cumplir en las horas de trabajo normales.					
12	Sé lo que mi jefe espera de mí.					
13	Siento confianza para hablar con mi jefe acerca de mis problemas personales.					
14	El equipo directivo conoce muy bien su trabajo.					
15	El equipo directivo dirige el trabajo en forma consistente.					
16	Si no puedo resolver un problema directamente con mi jefe, puedo presentarlo a los directores sin mayor problema.					
17	Se quienes son los principales directivos.					
18	Sé como mi jefe piensa de mi desempeño en el trabajo.					
19	Su jefe se preocupa por retener al personal.					
DIMENSIÓN: RELACIÓN LABORAL						
20	Mi trabajo me permite mejorar mis habilidades					
21	Recibo una remuneración justa para las responsabilidades que me han asignado.					

22	Estoy contento con los reconocimientos no monetarios que la organización da a sus integrantes					
23	En la organización recibo una remuneración adecuada con respecto al mercado.					
24	Existen posiciones con responsabilidades similares a la mía pero con mejor remuneración.					
25	Siento que esta organización cumple lo que promete.					
26	No he buscado otro trabajo recientemente porque estoy satisfecho.					
27	Se me reconoce cuando realizo un buen trabajo.					
28	Considero que las políticas de ascenso son justas y claras.					
29	La organización da oportunidad de desarrollarse con una de carrera si la capacidad y requisitos de la persona lo justifican.					
30	Siento que en esta organización mis opiniones cuentan.					
31	Recibo capacitación cuanto lo necesito.					
32	He participado en por lo menos 1 curso de capacitación interna.					
33	La organización no se preocupa por mi perfeccionamiento en las tareas encomendadas.					
34	Trabajando en forma efectiva y eficiente, se presentan oportunidades de ascender.					
35	Tengo temor frente a la competencia que hacen otras instituciones.					
36	He sido entrenado adecuadamente para desempeñar mi trabajo.					
37	Recibo retroalimentación de los resultados de mi trabajo.					
38	Conozco y entiendo mis beneficios y prestaciones.					
39	Tengo pensado desarrollarme como profesional en esta organización.					
40	La organización se preocupa por retener a su personal					
41	La competencia ofrece mejores beneficios a sus empleados.					

Fuente: Tomado de Lerner y Lerner, (citado por Iparraguirre PD. 2017); adaptado a la presente investigación.

ANEXO 05

GRAFICOS DE RESULTADOS OBTENIDOS

Gráfico 01: “Relación del factor organizacional y clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”

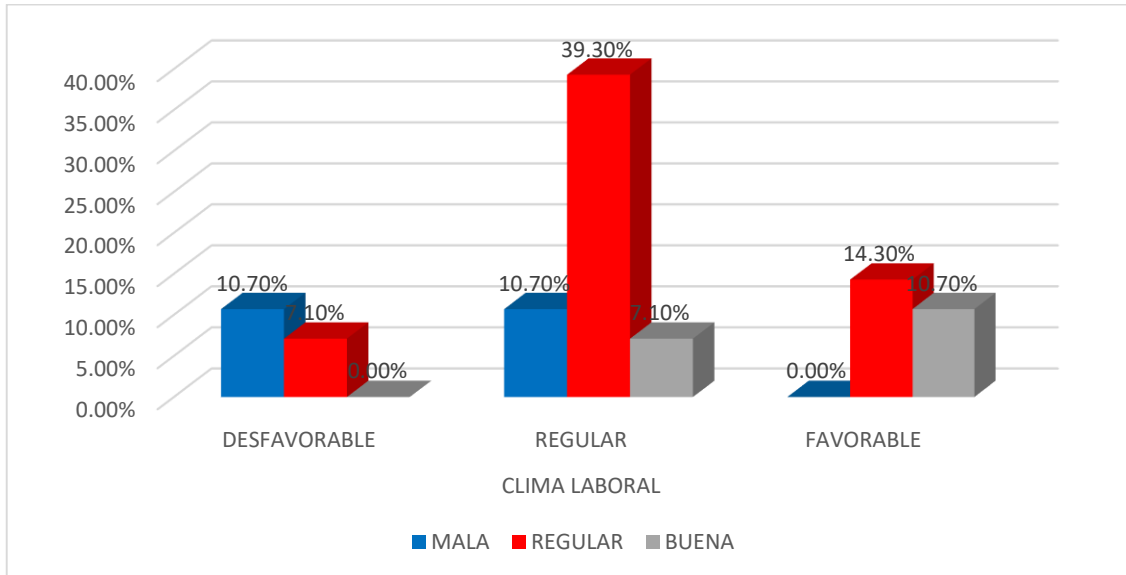


Gráfico 02: “Percepción del factor organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”

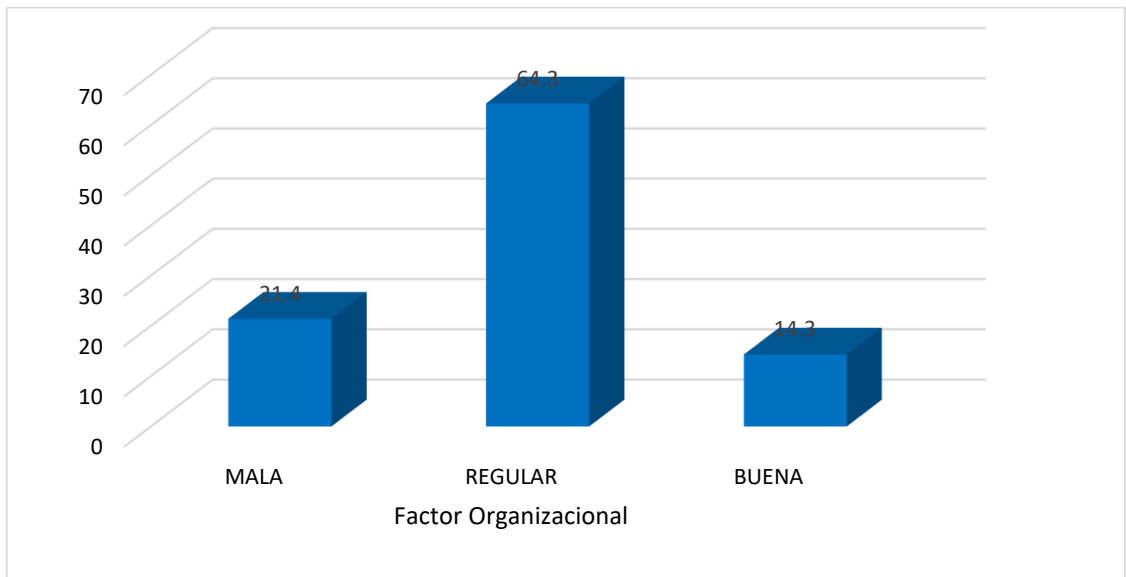


Gráfico 02: “Percepción del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”

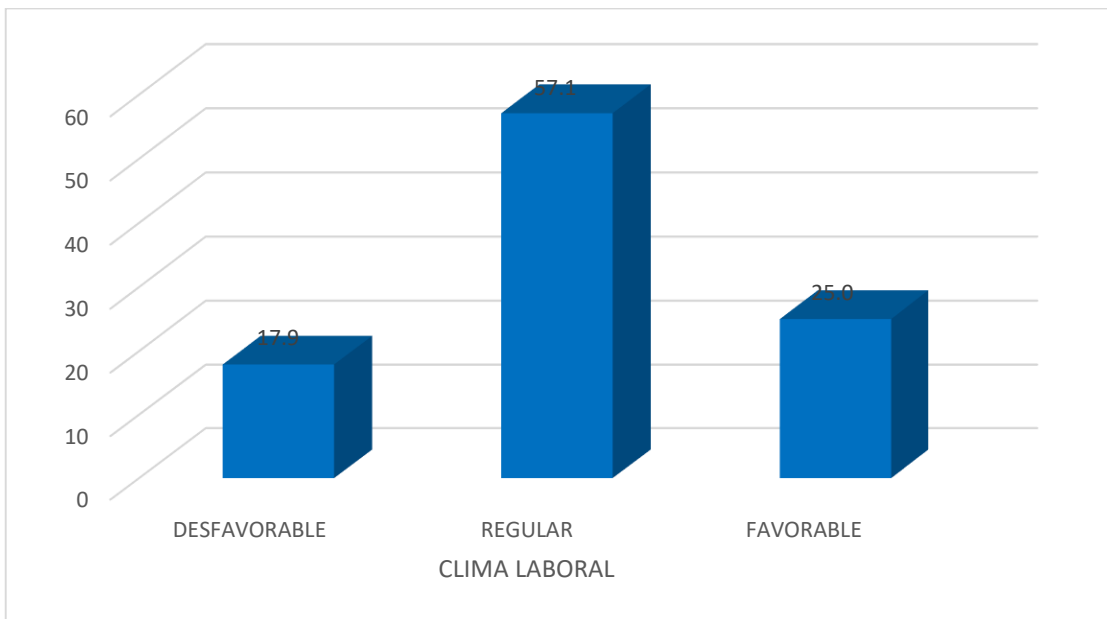


Gráfico 02: “Factor del potencial humano y su relación en el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”.

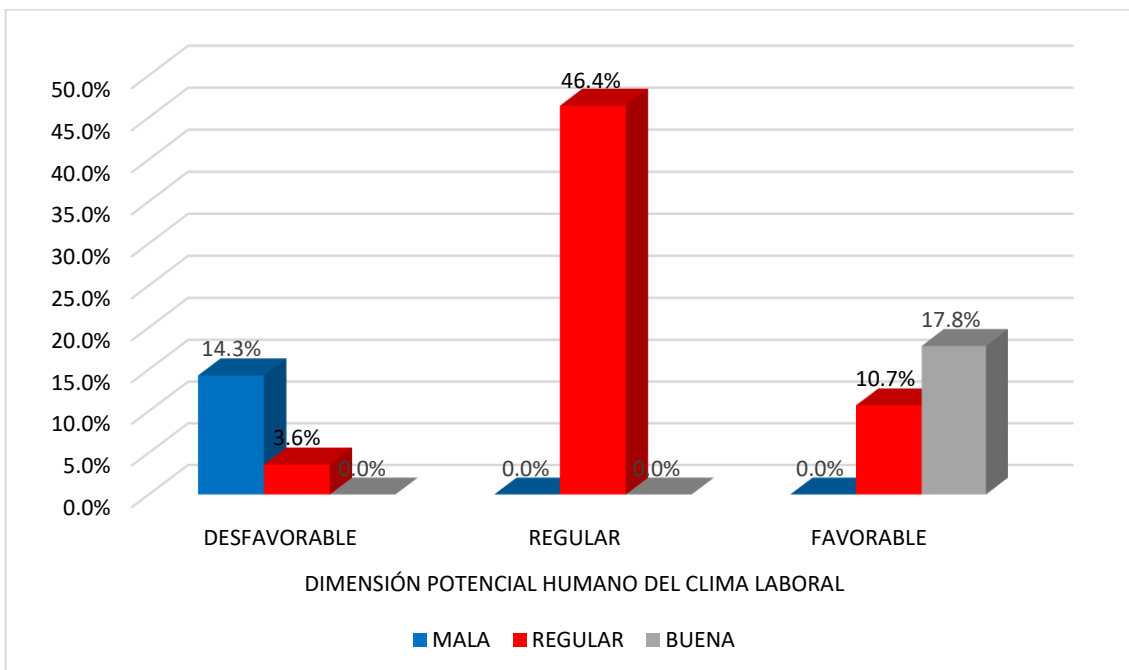


Grafico 03: “Factor del diseño organizacional y su relación con el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”

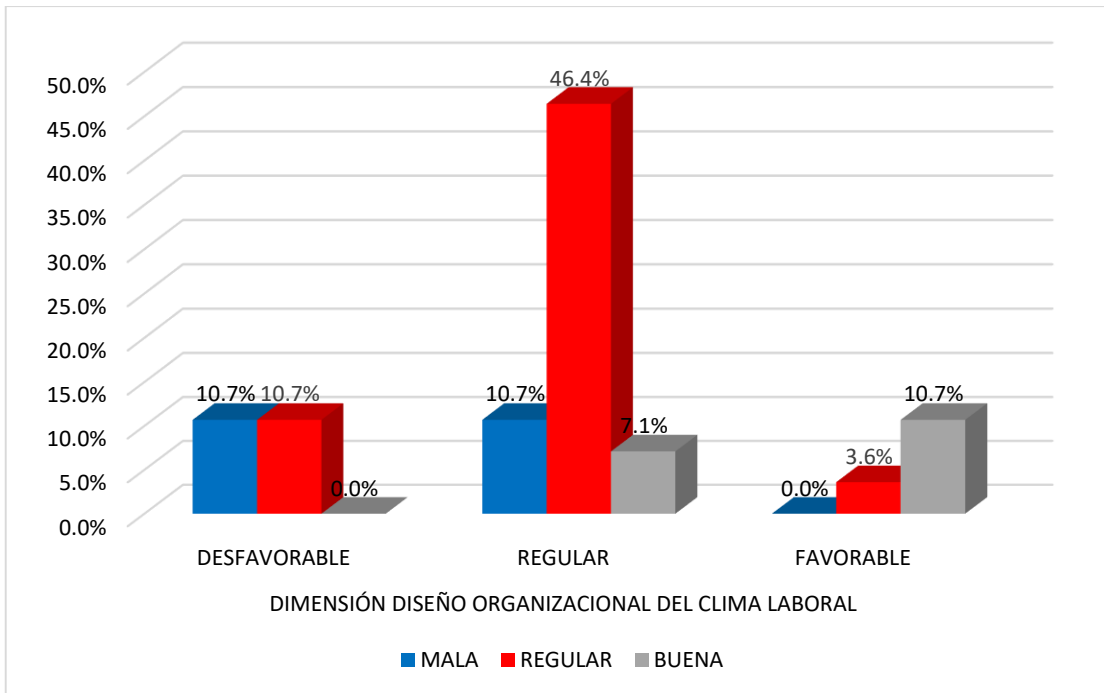
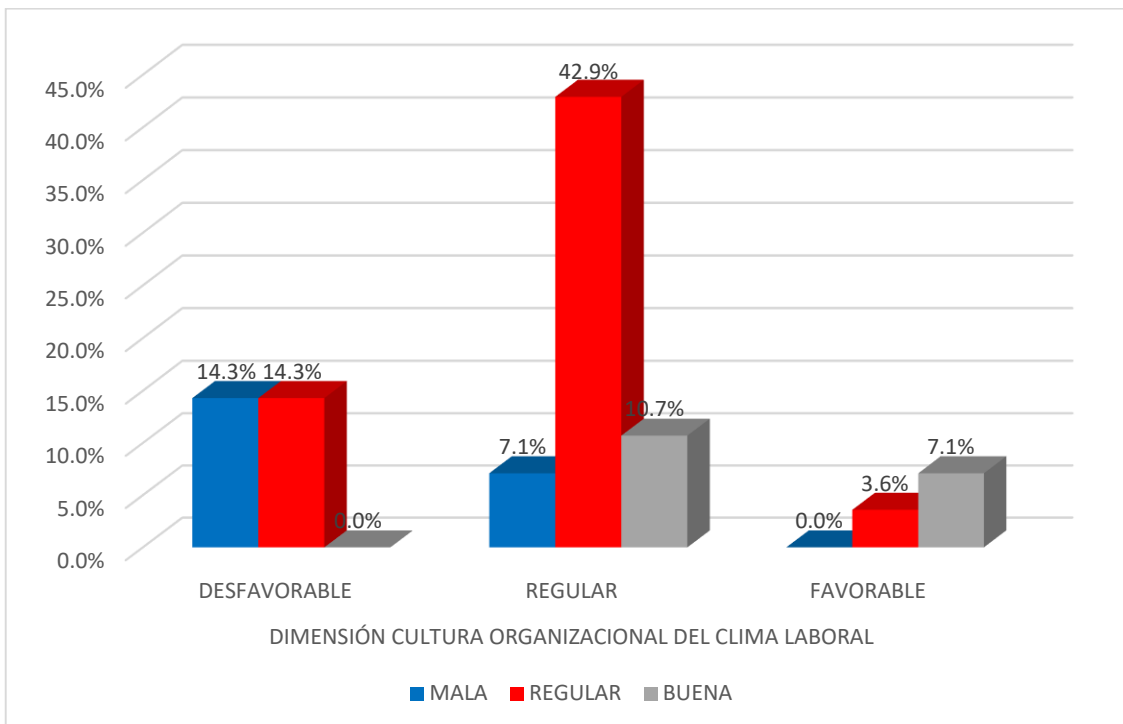


Grafico 04: “Factor organizacional y su relación dimensión cultura organizacional del clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”.



ANEXO 06

CARTA DE AUTORIZACIÓN



M.R. San Juan Bautista C.S. Los Olivos.

"Año del Bicentenario del Perú : 200 años de Independencia"

Los Olivos, 04 de Junio 2021

CARTA N° 003-2021-GRA/GG-GRDS-DRSA-REDHGA/MR_SJB-CS_LO-J

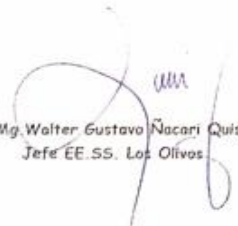
Señor
MAYNER MUCHA CURO
CIUDAD. -

De mi consideración.

Previo cordial saludo, me dirijo a usted a fin de expresarle a razón de su pedido con la carta sin fecha presentado por vuestra persona, y a la vez manifestarle nuestra predisposición y **AUTORIZACIÓN** para que realice su proyecto de investigación **FACTORES ORGANIZACIONALES Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD LOS OLIVOS - AYACUCHO 2021**, solicitándole asimismo, al final de la investigación nos haga llegar los resultados de la misma en medio físico o digital para la socialización con el personal de este establecimiento de salud.

Sin otro particular, le reitero mi deferencia personal.

Cordialmente,


Mg. Walter Gustavo Nacari Quispe
Jefe EE.SS. Los Olivos

11
4414
4216/2020

ANEXO 07

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....identificado con DNI N°.....
Domiciliado en.....Distrito.....Región.....
He tomado conocimiento del estudio titulado:.....
.....
.....

- Y declaro participar como:
- Informante
 - Participar en el ensayo clínico
 - En el programa de intervención

Y me comprometo a participar y dar la información fidedigna para el estudio arriba
mención, debido a que este acto no compromete mi integridad, física y psicológica. Para
dar conformidad este acto firmo y estampo mi huella digital al pie.

Lugar y Fecha.....

FIRMA Y HUELLA.

ANEXO 07: BASE DE DATOS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

8 : O17 2 Visible: 66 de 66 variables

	ED AD	SEX O	GR PO OC.	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	O13	O14	O15	O16	O17	O18	O19	O20	O21	O22	O23	O24	O25	O26	O27	O28	O29	O30	O31	O32	O33	O34	O35	O36	O37	O38	O39	O40	O41	O42	O43	O44	O45	O46	O47	O48	O49	O50	O51	O52	O53	O54	O55	CLIM ANU EVO	CLIM ALA BOR.	POTENCHL MANO
1	38	1	1	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	2	4	3	2	4	1	1	4	4	4	4	3	2	5	1	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	2	5	5	3	3	4	4	2	2	172,00	3,00	55,00		
2	44	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	2	3	4	3	2	4	176,00	3,00	56,00						
3	35	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	147,00	3,00	51,00								
4	42	1	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	199,00	4,00	67,00							
5	38	2	2	2	1	2	1	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	2	1	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	7	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	205,00	4,00	67,00					
6	40	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	2	3	5	2	5	2	5	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	169,00	3,00	47,00							
7	33	1	1	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	228,00	4,00	75,00						
8	44	2	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	3	2	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	3	201,00	4,00	68,00					
9	48	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	173,00	3,00	57,00							
10	49	1	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	1	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	191,00	4,00	61,00			
11	43	2	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	1	1	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	5	1	2	3	191,00	4,00	62,00							
12	52	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	173,00	3,00	62,00						
13	39	2	1	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	201,00	4,00	67,00					
14	54	1	1	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	1	4	2	1	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	2	1	4	3	2	4	4	4	4	4	1	1	173,00	3,00	59,00				
15	51	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	152,00	3,00	49,00				
16	56	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	206,00	4,00	69,00					
17	56	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	178,00	3,00	60,00				
18	44	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	145,00	3,00	49,00				
19	45	2	1	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	189,00	4,00	62,00			
20	47	1	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	2	2	4	4	2	3	3	2	2	3	183,00	3,00	57,00			
21	52	2	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	164,00	3,00	55,00			
22	36	1	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	229,00	4,00	71,00					
23	36	1	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	187,00	3,00	60,00				
24	31	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	175,00	3,00	58,00				
25	43	1	1	3	4	2	3	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	5	5	2	4	4	2	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	190,00	4,00	60,00			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17:25 22/06/2021



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ CALDERON LUIS ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "FACTORES ORGANIZACIONALES Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD LOS OLIVOS DE AYACUCHO, 2021", cuyo autor es MUCHA CURO MAYNER, 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.

LIMA, 27 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ CALDERON LUIS ENRIQUE DNI: 06776978 ORCID 0000-0003-3991-9746	Firmado digitalmente por: LRAMIREZCA71 el 19-08- 2021 23:06:35

Código documento Trilce: TRI - 0153624