



**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 de  
obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022**

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

**AUTORA:**

Herrera Maguiña, Meril Lizet (orcid.org/0000-0002-2427-3068)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Félix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

**CO-ASESOR:**

Dr. Alva Olivos Manuel Antonio (orcid.org/0000-0001-7623-1401)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos, a mi amado hijo autista que me impulsa a seguir adelante y a mi amigo que desde el cielo fue mi inspiración para culminar un logro más.

A mis colegas que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Meril Lizet

## **Agradecimiento**

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores del hospital público de Huaraz por estar dispuestos a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

*La autora*

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV.RESULTADOS	21
V.DISCUSIÓN	28
VI.CONCLUSIONES	34
VII.RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	45

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la muestra	17
Tabla 2. Niveles del clima organizacional del personal de Obstetricia	21
Tabla 3. Niveles de las dimensiones del clima organizacional	22
Tabla 4. Niveles de la satisfacción laboral del personal de Obstetricia	23
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral	24
Tabla 6. normalidad de datos	25
Tabla 7. Relación del clima organizacional y satisfacción laboral	26
Tabla 8. Relación de las dimensiones del clima organizacional y satisfacción	27

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema del estudio

15

## RESUMEN

La investigación ha presentado por objetivo determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Obstetricia de un Hospital de Huaraz, 2022, para ello dentro de la metodología se ha considerado como tipo básica, con diseño no experimental – correlacional, el alcance fue transversal, la población se conformó por 50 obstetras del hospital, la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario: obteniendo un valor de confiabilidad de 0.874 para la variable clima organizacional y de 0.833 para la variable satisfacción laboral. Dentro de los resultados obtenidos se registró que el clima organizacional se presentó como regular con 62.0% y la satisfacción laboral como regular con 50.0%, llegando a concluir: Se determinó relación positiva, alta y significativa ( $r= 900$ ; sig.  $=0.000<0.05$ ) entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Obstetricia de un Hospital de Huaraz, 2022, haciendo referencia que a una percepción adecuada del clima organizacional como buen trato, buena comunicación con los compañeros de trabajo se logrará tener una mejor satisfacción del personal, por lo tanto la dirección del hospital debe aplicar estrategias como charlas motivaciones para que las obstetras se sientan involucradas y satisfechas con su trabajo.

**Palabras clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, relación personal

## ABSTRACT

The research has presented the objective of determining the relationship between the organizational climate and job satisfaction of the Obstetrics staff of a Hospital in Huaraz, 2022, for this within the methodology it has been considered as a basic type, with a non-experimental - correlational design, the scope was cross-sectional, the population was made up of 50 obstetricians from the hospital, the technique applied was the survey and the instrument was the questionnaire: obtaining a reliability value of 0.874 for the organizational climate variable and 0.833 for the job satisfaction variable. Among the results obtained, it was recorded that the organizational climate was presented as regular with 62.0% and job satisfaction as regular with 50.0%, reaching the conclusion: A positive, high and significant relationship was determined ( $r = 900$ ;  $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ ) between the organizational climate and job satisfaction of the Obstetrics staff of a Hospital in Huaraz, 2022, referring to an adequate perception of the organizational climate as good treatment, good communication with co-workers, better staff satisfaction will be achieved Therefore, the hospital management must apply strategies such as motivational talks so that the obstetricians feel involved and satisfied with their work.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, personal relationship

## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es uno de los factores que en la actualidad ha sido afectada por la pandemia, porque se evidenció en muchos hospitales el desarrollo trabajo centrado en el usuario (Bendezu et al., 2021), presentando algunas actividades con sobrecarga laboral, ocasionando que comparen su trabajo con los que realizan sus compañeros, lo que genera un entorno de envidia y rumores entre los colaboradores, afectando el clima de los hospitales (Montoya et al., 2017), además de incrementarse los índices de insatisfacción en el personal de salud por no tener un horario laboral estable y los recursos que se les brinda para desarrollar sus funciones (Prada et al., 2020). Referente a la satisfacción en el trabajo se le considera uno de los elementos que se involucran en el clima organizacional, requiriendo que las autoridades presenten interés en incorporar factores que permitan mantener involucrados al personal para mantener un clima estable y positivo (Ruiz et al., 2021).

En Latinoamérica, se evidencia que muchos de los establecimientos de salud afrontan una problemática relacionada con el clima organizacional, generado por las vinculaciones entre el personal de salud y el incremento de la afluencia de los usuarios a los servicios médicos, afectando a la estabilidad laboral y la satisfacción que sienten el personal de salud con el trabajo que desarrollan (Iglesias et al., 2021). En Ecuador, Carrión et al. (2022), hace referencia a los problemas que se afronta asociada al clima en los centros de salud generada por las relaciones de convivencia entre el personal de salud, donde los factores que más afectan al clima se encuentra el trabajo individualizado, falta de integración y comunicación, ocasionado entre los miembros de la entidad. Mejía (2019), expresa que en México ocurre algo similar en los hospitales, donde las autoridades tratan de reducir los indicadores negativos que afectan al clima organizacional, pero se convierte es un mecanismo complejo cuando no se cuenta con el apoyo de las autoridades y no se tiene la disposición del personal de salud por mejorar estos aspectos, generando que se creen ambientes de insatisfacción que afectan el rendimiento de los médicos. En Colombia, Ordoñez et al (2020), hace referencia que el clima en los establecimientos de salud se ve afectado por el manejo del personal que presenta la entidad, presentando como principal problema el

cumplimiento de funciones, se evidencia que algunos trabajadores de salud no cumplen con sus funciones y siguen laborando de manera regular y otro que laboran más de su horario habitual sienten que laboran más de la cuenta y son remunerados igual que los que no cumplen en su totalidad con sus funciones. Cardozo y Kwan (2019), expresan que los elementos que ocasionan la insatisfacción en los colaboradores de salud se basan en la sobrecarga de funciones, donde no puede cumplir en su horario habitual de trabajo, generando que se pierda la parte empática con sus compañeros de trabajo y se mecanicen en sus funciones.

Algo similar ocurre en el contexto de Perú, Barboza et al. (2021), resalta que los factores que afectan al clima organizacional están vinculados con la insatisfacción laboral que se genera en el ambiente de trabajo, mencionando que muchos de los hospitales del país presentan inadecuada articulación de la información por el comportamiento que ocasiona las relaciones entre el personal de salud como es el trato negativo cuando se realizan consultas sobre algún proceso de la entidad (Fernández et al., 2019). Referente a ello, Bada et al. (2020), concuerdan con lo mencionado anteriormente donde la insatisfacción es generada por la sobrecarga laboral y afecta al clima de la entidad, generando que el personal de salud se relacione menos entre ellos y su trabajo se vuelva rutinario. Lo mencionado guarda concordancia con lo que ocurre en las diferentes partes del país, generalmente evidencia en los hospitales, donde el personal de salud se preocupa por cumplir sus funciones y dejan de lado la parte empática y articulación entre las áreas administrativas (De la Cruz y Ramírez, 2017). Otro de las dificultades que afronta el país es la falta de satisfacción laboral en los hospitales públicos, muchas de las entidades se centran en los procesos que se manifiesta de manera cotidiana y se olvidan del personal de salud, afectando el involucramiento y la identificación que deben sentir (Dávila et al., 2021).

Del mismo modo en el hospital de Huaraz, ocurre algo similar en lo evidenciado en los otros entornos, donde las autoridades no se preocupan por controlar el clima organizacional y minimizar los elementos negativos que se presentan, solo se basan en cumplir con sus funciones y también se evidencia la ausencia de actividades que permitan la integración entre el personal de salud del

hospital. Estos aspectos sumados a la carga laboral y falta de apoyo que se presenta entre el personal ocasionan que los factores de insatisfacción se incrementen y presenta sus repercusiones en el trato que reciben los usuarios que realizan sus trámites y consultas a diario. En la satisfacción laboral se ha podido detectar el requerimiento de optimización en las condiciones laborales por parte de la gerencia, falta de interés y motivación por el personal, la ausencia de reconocimiento periódico al personal de salud que cumplan con sus funciones de manera eficiente para motivar al resto de trabajadores. Por otro lado, se presenta una ausencia por optimizar las relaciones con los jefes, además se encuentra el miedo a la estabilidad o permanencia que puedan presentar dentro del hospital, todos estos factores asociados al clima laboral son los que afecta al incremento de la insatisfacción laboral.

Al mencionar a la importancia que se tiene sobre el clima laboral se hace referencia que el entorno de trabajo es uno de los elementos esenciales que determinan el involucramiento y la satisfacción que presenta el trabajador (Pedraza, 2018). Dentro de los casos positivos se puede evidenciar las adopciones que realizan muchas de las entidades privadas que se enfocan en mantener buenas relaciones en sus trabajadores con actividades que le permitan realizar trabajo colaborativo y trabajan mucho con el involucramiento del personal. Por otro lado, las entidades públicas como los hospitales presentan ausencia de estas actividades que permitan la satisfacción laboral, generado por un clima de trabajo individualizado y un liderazgo que les permita mitigar los problemas relacionados con el clima laboral.

Bajo la problemática expuesta se tiene la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que se presenta entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022?

Al mencionar a la justificación se basa en la teoría de Likert expuesta por Lucas et al. (2019), como una teoría que se basa en analizar las características que presenta una entidad y el comportamiento que presentan los integrantes, por otro lado referente a la satisfacción laboral se basa en la teoría de Herzberg, basada en las necesidades que presenta el personal de salud (Cuesta, 2020), de igual manera se tiene como primera instancia al aspecto social, expresando que

el desarrollo del estudio se basa en un diagnóstico que permite analizar cómo se percibe el clima organizacional y como este afecta a la satisfacción que manifiesta en el personal de salud, aplicando instrumentos que permitieron detectar los problemas que se presentan y a través de las recomendaciones planteadas se darán alternativas de solución a la problemática presentada. Respecto al campo práctico, el desarrollo del estudio por ser de enfoque cuantitativo presentará resultados estadísticos que permitirá su análisis y presentación de los puntos más altos y bajo en tablas y figuras, considerado como relevante para que las autoridades del hospital conozcan la percepción del personal de salud y se puedan realizar las acciones correctivas necesarias. Por otro lado, en el campo metodológico se elaboran instrumentos que permiten el diagnóstico de las variables, los cuales al ser validados y presentando una confiabilidad respectiva, podrá ser de gran utilidad para realizar futuros estudios que permitan analizar otras realidades. Finalmente, en el campo teórico, al tener conclusiones y los resultados que se obtengan podrá servir de indicios para profundizar otras realidades y poder ser utilizado como antecedente para analizar otros contextos.

Como objetivo general del estudio se propone: Determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022. De ahí se desglosa en los objetivos específicos: Describir el nivel clima organizacional del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022. Luego: Describir la satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022. Finalmente: Estudiar la relación de las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022.

Como hipótesis de estudio se propone: (Hi) Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022. Luego como hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Guevara (2018), con su estudio que se basa en el análisis del clima laboral en una entidad de Quito – Ecuador, con el objetivo de dar a conocer los sucesos que se presentan, para ello se consideró de tipo básica, con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental para analizar el comportamiento de las variables, se utilizó la teoría de Likert para el clima laboral, trabajando con una muestra de 73 participantes, llegando a la conclusión: Los elementos que requieren interés específico son los conflictos, el reconocimiento y los incentivos, frente a estos la percepción de los trabajadores es menos favorable 45,2% y 68,8%, respectivamente (estas cifras se designan dentro de la fase de efectos). De la investigación realizada y de acuerdo con los lineamientos y conclusiones, se puede deducir que puede no existir una versión de gestión de la mediación de lucha y ninguna regulación de incentivos en el escenario institucional, por lo que se recomiendan estrategias que contribuyan a mejorar el clima organizacional de la organización, y afectar de inmediato la noción de su grupo de trabajadores.

Ángeles (2017), ha presentado su estudio con el objetivo de analizar el clima organizacional de un establecimiento de salud en Nicaragua, dentro de la etapa metodológica ha considerado el diseño no experimental, mostrando las observaciones requeridas para analizar a la variable, con un alcance transversal, la muestra se conformó por 30 personas, los resultados mostrados dieron a conocer que el clima se percibe de manera inadecuada con 42.0%, mostrando una tendencia a regular con 38.0% y el nivel adecuado se reflejó con 20.0%, logrando concluir: El clima que se presenta en el establecimientos requiere de mejoras, para ello la dirección debe aplicar medidas preventivas para mejorar la percepción que se tiene.

Guzmán (2018), ha tenido por objetivo en su estudio analizar cómo se presenta el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un hospital de Ecuador, adoptando como pasos metodológicos el diseño no experimental, con una recolección de datos de tipo transversal, la muestra se conformó por 306 profesionales de salud, mostrando como resultado un valor Chi = 3826.372 y una sig. = 0.000 < 0.05, con lo cual se demuestra la existencia de

relación entre las variables, además de considerarse como significativa, afirmando que los factores que se encuentran involucrando en el clima organizacional son determinantes en la motivación que presenta el personal de salud.

A nivel nacional se tiene a Cabrera (2018), con su estudio que se enfoca en analizar el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores de una entidad pública de Lima, para se propuso como objetivo analizar el nivel de relación presentando, utilizando la metodología de tipo básica, el enfoque que presenta es cuantitativo, de diseño no experimental, la técnica de la encuesta y trabajando con todos los trabajadores como muestra, trabajando con una muestra de 56 trabajadores, para ello aplico la teoría de Bifactorial de Frederick Herzberg, llegando a concluir: Se logró demostrar los estilos de vida de una relación de alta calidad entre la medida de autorreconocimiento del clima organizacional y el indicador de éxito del placer; entre la dimensión de implicación y el propio indicador Trabajo; la dimensión de comunicación y el indicador de Responsabilidad.

El estudio de Cueva y Ponce (2019), quienes presentaron como objetivo analizar la relación que se presenta entre el clima organizacional y la satisfacción del personal de salud en un hospital del Callao, para ello se ha considerado como aspecto metodológico el diseño no experimental, con una tendencia transversal, por recoger datos en un solo instante del estudio, la muestra fue integrada por 40 profesionales de salud, los resultados que se alcanzaron fueron que el clima organizacional requiere ser mejorado con una percepción del 80.0% y la satisfacción laboral presenta una tendencia del 67.5% con insatisfacción, con ello se ha concluido que la correlación evidenciada es de 0.980 y una sig. = 0.000, afirmando una alta relación significativa entre las variables analizadas.

El aporte que proporcionó Salas (2017), con su estudio que tuvo por objetivo analizar cómo se presenta la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de un establecimiento de salud de Lima, para ello se ha considerado como aspecto metodológico el diseño no experimental, con una tendencia transversal, por recoger datos en un solo instante del estudio, la muestra fue integrada por 420 profesionales de salud, los resultados que se alcanzaron fueron que el clima organizacional se presentó de manera regular con un puntaje del 71.0% y para la satisfacción laboral se percibió de manera regular con una valoración del 94.0%,

con ello se ha logrado concluir que la relación presentada fue de  $Rho = 662$ , con una  $sig. = 0.000 < 0.05$ , logrando demostrar la hipótesis y afirmando que los factores que perjudiquen al clima organizacional del hospital, afectara de manera negativa a la satisfacción del personal de salud.

Benavente (2019), con su estudio que se enfoca en el análisis del clima organizacional y la satisfacción de una municipalidad distrital de Lima, presentando como objetivo dar a conocer la relación que se presenta entre las variables, considerándose tipo básica, con enfoque cuantitativo, para ello se aplicó la técnica del enfoque cuantitativo, porque se presentaron datos numéricos que fortalecieron los resultados, la muestra estuvo conformada por 150 trabajadores, para la fundamentación de las variable aplico la teoría de Likert, concluyendo: El grado de significancia de 0.000, que es mucho menor que 0.05, lo que justifica que exista evidencia estadística para rechazar la especulación nula. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman se convierte en 0.131, lo que significa que puede existir una correlación de muy baja calidad entre el clima organizacional y el gusto por la tarea en las personas del municipio de Independencia.

García (2018), presentó su estudio que se basó en analizar cómo se presenta la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una entidad de cusco, con el objetivo dar a conocer los sucesos que se presentan, considerándose tipo básica, con enfoque cuantitativo, para ello utilizo el diseño no experimental para analizar el comportamiento de las variables, la teoría que se basó el estudio es Likert, basada en variables causales, luego presenta a las variables intermediarias y termina con las variables finales, trabajando con una muestra de 30 participantes, llegando a la conclusión: Se ha determinado un nivel de relación de 0.634 mostrando que se presenta una relación moderada entre las variables, con una significancia de 0.000, rechazando la hipótesis nula.

Aliaga (2021), ha presentado su estudio con el objetivo de analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral en un establecimiento de salud de Trujillo, para ello se ha considerado como aspecto metodológico el diseño no experimental, con una tendencia transversal, por recoger datos en un solo instante del estudio, la muestra fue integrada por 158 profesionales de salud, los resultados que se alcanzaron fueron que el clima organizacional se presentó de manera

regular con un 56.3% y la satisfacción del personal se registró como aceptable con 75.3%, logrando a concluir: Se ha evidenciado un  $Rho = 0.481$  y  $sig. = 0.000 < 0.05$ , demostrando la presencia de una relación moderada entre los elementos seleccionados para el análisis, con ello se menciona que el clima favorece para mantener al personal de salud satisfecho.

El fundamento teórico del clima laboral de Likert (1976) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende inmediatamente del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales que éstos comprendan, en consecuencia se establece que la relación estará determinada por la creencia del clima organizacional junto con: los parámetros vinculados al contexto, a la época y a la estructura de la máquina organizacional, la función jerárquica que ocupa el hombre o la mujer dentro de la organización y los ingresos que obtiene, personalidad, actitudes, grado de satisfacción y la percepción que los subordinados tienen hacia sus superiores. Las dimensiones que considera el autor se basan en variables causales, variables intermedias y variables finales.

Teoría "X" y "Y" del comportamiento organizacional; se desarrolla un surtido de especulaciones para ayudar a aclararlo; una de ellas es la hipótesis "X", en la que se acepta que los individuos esquivan el trabajo porque odian hacerlo, debido a los pocos deseos y obligaciones que tienen. Son vistos como apáticos con respecto a las necesidades de la asociación y reacios a cambiar, ni la compensación por su trabajo los insta a estar ocupados con la realización de sus actividades dentro de la entidad (Bustamante y Álvarez, 2019).

De la misma manera, la teoría "Y" depende de la presunción de que los individuos no son letárgicos y lo principal que los directores deben hacer es potencializar sus capacidades, con un objetivo final específico de trabajar de manera característica, divertida y suelta. Concluyendo en que la hipótesis "Y" ofrece un compromiso más prominente al examen, ya que la realidad de concentrar la atmósfera jerárquica para tener la capacidad de proponer arreglos electivos, a través del desarrollo, les permitirá expandir sus habilidades (Porrás y Durand, 2020).

Chiang et al. (2010), el clima laboral la vecindad o entorno donde la experiencia humana juega su parte diario, comunicación con el gobierno,

relaciones privadas. Esta conceptualización alude al hecho de que el clima organizacional es un constructo que incluye directamente al individuo, pero que depende del conjunto de situaciones, mercados y circunstancias que conforman el entorno en el que se desenvuelve.

Orbegoso (2010), sostiene que el clima laboral es ese conjunto dinámico de acontecimientos que se suscita en un sujeto o en el interior de toda la empresa y que es percibido a través de los colaboradores en sintonía con el grado de prevalencia que ejerce sobre ellos y sobre sus trabaja.

Chiavenato (2006), la define como el entorno psíquico y social de una agencia y que condiciona la conducta de sus participantes. Claramente, este tipo de conceptualizaciones coinciden en que el clima organizacional es una situación real que, apoyándose en los patrones de subjetividad que lo representan, influye en el colaborador. La teoría del comportamiento organizacional se refiere a los entornos de trabajo que se presentan en los establecimientos de salud, para ello se expresa a las condiciones físicas de las oficinas o consultorios y los recursos materiales con los que se cuentan, para que el personal desarrollo su trabajo con facilidad (Dolores et al., 2021).

Por otra parte, la definición del clima laboral de Ferreira y Porto (2018) lo caracteriza como la gratitud que los colegas tienen sobre los diversos componentes del modo de vida de la asociación donde hacen su trabajo. En caso de que se vean ocasiones negativas en estos componentes, se pueden activar los procedimientos de estiramiento. El camino a este punto de vista se encuentra en la forma en que la conducta de los representantes no es una consecuencia de las condiciones de trabajo en que se encuentran, pero se basa en la observación que cada trabajador tiene de estos componentes, la interacción entre los atributos jerárquicos e individuales.

El fundamento teórico de las dimensiones del clima laboral se basa en el entorno de trabajo relacionado con la articulación de información que se realiza entre los miembros de la entidad, las relaciones afectivas que se presenten entre los trabajadores y en trabajo colaborativo que se realiza (Pilligua y Arteaga, 2019).

Primero la comunicación, se basa en brindar al trabajador los lineamientos necesarios de las normas de la institución, luego se presenta a la difusión de la

información básica de la entidad y de informar a los trabajadores de los acontecimientos institucionales (Morales, 2019). El segundo se basa en colaboración, relacionado con la colaboración que se presente entre los compañeros de trabajo, luego a la calidez que se presenta en el ambiente de trabajo y las condiciones emocionales que se presenta en el trabajo (Fajardo et al., 2020).

El tercero es liderazgo, enfocado en las relaciones de comunicación que se presenta con el jefe, luego el nivel de liderazgo que ejercen los jefes y las actitudes que presenta con el personal (Martínez et al., 2020). El cuarto se refiere a la carrera profesional, se basa en la evaluación constante de los trabajadores de la institución, luego se alinea a los procesos de inducción que se tiene y la motivación que se realiza al personal (Mejía et al., 2020). El quinto se encuentra asociado a los recursos de trabajo, relacionada con las condiciones físicas que presenta la institución y los recursos de las oficinas que se cuenta (Hernández et al., 2021). El sexto se basa en las condiciones generales que se enfoca en analizar los beneficios laborales que se presenta y la estabilidad que presentan los trabajadores por ser parte de la institución (Maraza et al., 2021).

Del mismo modo, el lugar de trabajo es un destacado entre los ángulos más críticos para una organización y podemos caracterizarla como la disposición de las condiciones sociales y mentales que retratan a la organización y que afectan directamente a la ejecución de los representantes (Oblitas, 2020). Esto incorpora componentes, por ejemplo, el nivel de la prueba distintiva del especialista con la organización, la ruta en la que las reuniones coordinan y trabajan, los niveles de contención, y los niveles de inspiración, entre otros (Rojas, 2019).

El fundamento teórico que se basa la satisfacción laboral, se hace mención a la Teoría de la jerarquía de las necesidades; Abraham Maslow, define una especulación, en la que insiste en que las personas tienen sus necesidades jerarquizadas en cinco niveles: Fisiológicos: físicos como antojo, sed y sexo, entre otros. Seguridad: bienestar y seguro de daño físico y entusiástico. Social: amor, tener un lugar, reconocimiento y parentesco. Consideración: el respeto por sí mismo, autogobierno, logro, estado, reconocimiento y consideración. Auto reconocimiento: desarrollo, realización del potencial individual, haciendo pleno cumplimiento con uno mismo poderoso (Juárez, 2018).

Además, se basa en la teoría de los Factores de Herzberg; La teoría de los dos factores basada en los elementos emocionales del personal de salud y las condiciones físicas que presentan las oficinas o consultores creada a partir del marco de Maslow, Herzberg (Bustamante et al., 2022). Al hablar de las necesidades se tiene en cuenta que los profesionales de salud, deben contar con las condiciones necesarias para brindar el servicio a los pacientes, para ello deben tener el equipamiento necesario y un entorno de trabajo cordial que se permita la articulación de la comunicación que se presenta entre el personal.

La satisfacción laboral es un estado emocional ventajoso que se deriva de la percepción subjetiva de las reseñas laborales de un personaje, marcado con la ayuda del equilibrio final entre el rol que todo trabajador desea cumplir y el cargo que tarde o temprano desempeña (Marín y Placencia, 2017). Para ello proponen como dimensiones a satisfacción en el trabajo, presión del trabajo, relación personal y distensión con el trabajo.

La primera es satisfacción en el trabajo, Marín y Placencia (2017), en su artículo mencionan que se basa en la satisfacción que presentan los trabajadores con las condiciones laborales, alineado con el interés y la motivación, luego con el reconocimiento y la satisfacción con el perfil laboral.

La segunda se basa en presión del trabajo, se encuentra vinculada con la carga laboral y la falta de tiempo que sienten los trabajadores cuando se presenta contextos donde se brindan varias instrucciones que no se pueden cumplir en los plazos establecidos (Fierro et al., 2020).

La tercera se basa en relación personal, basado en la comunicación que se presenta entre jefes y los trabajadores de la institución, luego se describe a la relación que se presenta con los compañeros de trabajo (Carrillo et al., 2015).

La cuarta se basa en distensión con el trabajo, se basa en el nivel de tensión que presenta los trabajadores fuera del horario laboral, expresando con la cantidad de actividades y la remuneración que no compensa los trabajos realizados (González et al., 2015).

El empleado, a pesar de tener necesidades materiales, también necesita sentirse requerido en un dominio agradable para trabajar idealmente. Numerosos

trabajadores pueden tener todas las habilidades esperadas para cumplir espléndidamente con los requisitos previos de empleo, sin embargo, en el caso de que no se encuentran en una situación de invitación, no tendrán la capacidad de satisfacer su potencial (Noguera y Samudio, 2014).

Durante bastante tiempo, los especialistas han estado discutiendo la importancia del lugar de trabajo dentro de las organizaciones, sin embargo, numerosas asociaciones aún fracasan en esto. Una de las principales cuestiones expuestas es la ausencia de buenos canales de correspondencia, lo que hace inimaginable que los representantes sientan una parte de la empresa y sean incluidos en la consecución de los objetivos (Holguin y Contreras, 2020).

La satisfacción en el trabajo no solo se basa en las condiciones físicas que brinda el establecimiento de salud, sino se relaciona en gran parte en el trato que recibe de sus superiores y de los colegas, además se asocia con la comunicación que presenta con los pacientes (Merino et al., 2018).

Otro componente que perturba la satisfacción del personal, regularmente la organización incita a los enfrentamientos bajo la ausencia de comunicación entre los especialistas que realizan trabajos rutinarios, particularmente en cuanto a compensaciones y ventajas. se ha convertido en la capacidad de trabajar bajo los lineamientos de los establecimientos, muchos de los trabajadores ingresan motivados y con ganas de dar lo mejor de sí mismos, pero en el camino encuentran contextos laborales que desmotivan su interés por el establecimiento, generando que con el trabajo rutinario se pierda la satisfacción por desarrollar sus funciones (Soto et al., 2017).

La insatisfacción es un problema que se afronta en muchos hospitales del país, generando por la falta de preocupación por motivar e involucrar al personal con la entidad, generando que gran parte del personal médico acuda a los establecimientos de salud, solo por cumplir con sus funciones y obtener un beneficio remunerativo, generando que se pierda la vocación laboral y la satisfacción por el trabajo que realizan en la atención de los pacientes (Mayanga y Lázaro, 2019).

La relación que se presenta entre el clima organizacional de los establecimientos de salud y la satisfacción del personal de salud, es una problemática que se encuentra presente durante muchos años y las autoridades no presentan medidas que ayuden a mejorar esta problemática que perjudica el servicio de salud y la atención que reciben los pacientes (Portocarrero y Gálvez, 2019).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.3.1. Tipo de investigación**

De acuerdo al diagnóstico realizado en el proceso de la investigación se ha considerado de tipo básica, definido en palabras de Salgado (2018), como la recopilación sistemática de información que sustente a las variables a través de diversas fuentes de información que permitan servir de soporte para describir la problemática presentada en el estudio.

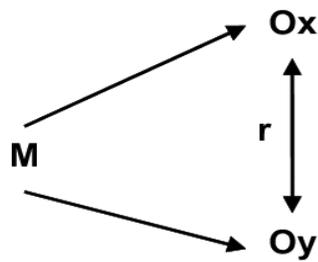
En base al propósito que presenta el estudio, es considerado de enfoque cuantitativo, definido por Sánchez et al. (2018), como estudios que se enfocan en cuantificar las opiniones de los sujetos involucrados en la problemática y representar de manera estadística los resultados, permitiendo dar respuestas a los objetivos trazados en el estudio.

##### **3.3.2. Diseño de investigación**

Según su diseño es considerado como no experimental, conceptualizada por Sánchez y Reyes (2015), como estudios enfocados en realizar observaciones externas sin distorsionar el contexto de la problemática y el comportamiento que presenten los involucrados, para ello se aplican los instrumentos necesarios para el recojo en un solo instante del estudio, por lo cual es considerado como transversal.

Por ultimo el estudio es considerado de nivel correlacional, según Ochoa (2019), menciona que los estudios correlacionales presentan sus características basadas en analizar el nivel de relación que se presenta entre variables, para ello aplican técnicas estadísticas para ser comprobadas.

Figura 1. Esquema del estudio



Dónde:

- M:** Muestra de estudio
- Ox:** Observación de clima organizacional
- Oy:** Observación de satisfacción laboral
- R:** Relación que presentan

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Clima organizacional

#### Definición conceptual

Se refiere al entorno de trabajo relacionado con la articulación de información que se realiza entre los miembros de la entidad, las relaciones afectivas que se presenten entre los trabajadores y en trabajo colaborativo que se realiza (Pilligua y Arteaga, 2019).

#### Definición operacional

Es el contexto laboral que se refleja en el hospital y se ve influenciado por las decisiones que se tomen a nivel de gerencia, analizada por medio de las dimensiones seleccionadas: Comunicación, colaboración, liderazgo, carrera profesional, recursos de trabajo, condiciones generales y por medio de una escala ordinal.

#### Indicadores

Normas de la organización, información relacionada a las funciones y procesos, información básica de la entidad, Situación general de la entidad, colaboración entre compañeros, calidez, buen ambiente de trabajo, relación con los superiores, gestión de los jefes, actitudes de los jefes, evaluación del desempeño, procedimiento de inducción, motivación de los cargos, condiciones físicas, recursos de oficina, beneficios laborales, bienestar en el trabajo.

## **Escala de medición**

Para efectos del estudio es considerado con opciones categóricas de tipo Likert y fue interpretada por una escala ordinal, presentada en tablas de frecuencia.

## **Variable 2: Satisfacción laboral**

### **Definición conceptual**

La satisfacción laboral, es un estado emocional ventajoso que se deriva de la percepción subjetiva de las reseñas laborales de un personaje, marcado con la ayuda del equilibrio final entre el rol que todo trabajador desea cumplir y el cargo que tarde o temprano desempeña (Marín y Placencia, 2017).

### **Definición operacional**

Es el sentimiento que se siente con el hospital y se analiza por medio de las dimensiones propuestas: Satisfacción en el trabajo, Presión del trabajo, Relación personal, Distensión con el trabajo y analizada por medio de una escala ordinal.

### **Indicadores**

Satisfacción de condiciones laborales, Interés y motivación, Reconocimiento, Satisfacción con el perfil laboral, Carga laboral, Falta de tiempo, Relación con los jefes, Relación con los compañeros, Tensión fuera del centro de trabajo, Salario, Competitividad

### **Escala de medición**

Para efectos del estudio es considerado con opciones categóricas de tipo Likert y fue interpretada por una escala ordinal, presentada en tablas de frecuencia.

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

### **3.3.1. Población muestral:**

Gallardo (2017), conceptualiza a la población muestral como un números de sujetos reducidos o donde se presenta un alcance a la totalidad de los involucrados, tomando como muestra todos los sujetos que intervienen en la población, para ello la investigadora debe aplicar su experiencia para poder ser seleccionados.

Dentro del estudio se consideró como muestra a 50 obstetras, por pertenecer al área seleccionada para desarrollar la investigación, además por presentar más de 2 meses de antigüedad y la experiencia requerida para opinar en las interrogantes propuestas. Hernández y Mendoza (2018), definen a la muestra como un fragmento que representa a la población en un análisis realizados dentro de un estudio, para ello la investigadora debe aplicar su juicio y experiencia para poder seleccionar y determinar el tamaño óptimo para el estudio.

**Criterios de inclusión:** A todo el personal de obstetricia que presente una permanencia mayor a 2 meses.

**Criterio de exclusión:** A todos los profesionales de salud que no sean obstetras o que presenten una permanencia menor a 2 meses.

*Tabla 1*

Distribución de la muestra

Tipo de contrato	Cantidad
Permanente	26
CAS	24
Total	50

Nota: Cuadro CAP

### **3.3.2. Muestreo:**

Se consideró el no probabilístico por conveniencia a criterio de la investigadora, definido por Jiménez (2020), como una técnica que se basa en el juicio del investigador para seleccionar a la muestra, estratificando a los sujetos que conformaran la muestra basada en los criterios que estime necesarios.

### **3.3.3. Unidad de análisis:**

Cada trabajador del servicio de Obstetricia que labora en el hospital público de Huaraz.

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

**Técnica:** Para efectos de la investigación la técnica seleccionada fue la encuesta, definida por Concepción et al. (2019), como las actividades programadas

con la finalidad de obtener la información necesaria para recopilar los datos que puedan responder a los objetivos establecidos por medio de su instrumento.

**Instrumento:** Basado en la finalidad que presenta el estudio se ha considerado pertinente utilizar el cuestionario como instrumento para realizar el proceso de recojo de opiniones. Referente a ello Baena (2017), conceptualiza al cuestionario como un instrumento categórico que presenta opciones politómicas, donde los encuestados pueden opinar a través de opciones de respuestas que posteriormente son tabulados y procesados para se reflejados en tablas estadísticas.

### **Cuestionario de clima organizacional**

La adaptación que realizó la investigadora fue de los autores Pilligua y Arteaga (2019), quienes han presentado su instrumento conformado por 21 interrogantes y fue contextualizada al hospital analizado, para ello se encuentra distribuido en 6 dimensiones, la primera se denomina comunicación que corresponde a los ítems 1 al 4, como segunda dimensión se tiene a la colaboración que está conformada por los ítems 5 al 8, como tercera dimensión se tiene a liderazgo compuesto por los ítems 9 al 12, la cuarta dimensión se denomina carrera profesional que se integra por los ítems del 13 al 16, la quinta dimensión es recursos de trabajo que la conforman los ítem 17 y 18, finalmente se tiene a la dimensión condiciones generales que corresponde a los ítems 19 al 21. Presentando una escala Likert de 5 alternativas que van desde nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), analizado por una escala ordinal de inadecuado, regular y adecuado.

### **Cuestionario de satisfacción laboral**

La adaptación que realizó la investigadora fue de los autores Marín y Placencia (2017), quienes han presentado su instrumento conformado por 15 interrogantes y fue contextualizada al hospital analizado, para ello se encuentra distribuido en 4 dimensiones, la primera se denomina satisfacción en el trabajo que corresponde a los ítems 1 al 5, como segunda dimensión se tiene a la presión del trabajo que está conformada por los ítems 6 al 8, como tercera dimensión se tiene a relación personal compuesto por los ítems 9 al 11, finalmente se tiene a la dimensión distención con el trabajo que corresponde a los ítems 12 al 15.

Presentando una escala Likert de 5 alternativas que van desde nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), analizado por una escala ordinal de inadecuado, regular y adecuado.

**Validez:** Cabezas et al. (2018), estimó que el proceso de validez de constructo se basa en el análisis cualitativo, basada en la redacción de los ítems. En el caso del estudio la validez de contenido se realizó mediante 3 profesionales con maestría o doctorado, quienes serán los encargados de analizar la redacción que presentan los ítems, luego la relación que se presenta con los indicadores por medio de la matriz de validación que cuenta la UCV.

**Confiabilidad:** Carhuancho et al. (2019), definió la confiabilidad como una prueba estadística que se basa en analizar instrumentos de manera cuantitativa con la finalidad de demostrar que el instrumento se encuentra apto para ser aplicado al estudio. En el caso del estudio se tomó en cuenta a 15 trabajadores que no formen parte de la muestra para aplicar los instrumentos y luego realizar la tabulación necesaria para obtener el valor de Alfa de Cronbach para tener el sustento necesario para analizar si el instrumento se consideró estadísticamente confiable. La confiabilidad obtenida para la variable clima organizacional fue de 0.874 y para la variable satisfacción laboral fue de 0.833.

### **3.5. Procedimiento**

Durante esta fase se consideró el ingreso de la solicitud a la entidad para tener el acceso a la información necesaria para desarrollar el estudio, iniciando con el ingreso de la carta de presentación para el desarrollo del estudio, luego se tiene la aceptación de la entidad para poder desarrollar el estudio, una vez que se tenga respuesta positiva se realizó las coordinaciones necesarias para el recojo de datos y aplicación de los instrumentos. Una vez que se obtenga la información se procede con el análisis estadístico correspondiente que permita la respuesta de los objetivos propuestos.

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

Los programas utilizados en el estudio se basaron en el Excel 2019 como primer punto para poder realizar la tabulación necesaria que permitió categorizar y

medir por medio de tablas de frecuencia y figuras que responda, para ello por medio de la estadística descriptiva.

Referente al análisis inferencial se realizó por medio del programa SPSS 27.0, la migración que se realiza de Excel al SPSS sirve como evidencia para poder realizar la prueba de normalidad de datos y conocer la distribución que refleje la muestra, luego de ello se tiene estimar la distribución que se refleje y aplicar el método más óptimo para el desarrollo de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se tomó en cuenta la originalidad, basado en la citación de toda la información que se consideró en el estudio, luego se tiene al respeto, porque no se involucra en las opiniones que se proporcionen, finalmente se tiene al anonimato, porque no se registran los datos personales de los sujetos que conformen la muestra. Además, se consideró la declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial.

## IV. RESULTADOS

En esta etapa del estudio se ha realizado la tabulación de las opiniones y se ha organizado en un matriz de opiniones, luego de ello se ha establecido los intervalos necesarios que permitieron realizar el análisis descriptivo, donde se muestra los niveles alcanzados para cada variable y sus dimensiones. Luego se tiene la presentación del análisis inferencial para dar a conocer los niveles registrados en el estudio y para la prueba de hipótesis.

### 4.1. Análisis descriptivo

*Tabla 2*

Niveles del clima organizacional del personal de Obstetricia

Nivel	f	%
Inadecuado	7	14.0
Regular	31	62.0
Adecuado	12	24.0
Total	50	100.0

De acuerdo a los hallazgos presentados en el estudio se ha dado a conocer la percepción que presenta el personal de Obstetricia sobre el clima organizacional que se vive en el hospital, donde se ha evidenciado que se presenta de manera regular con el 62.0%, luego se tiene que se presenta como adecuada con el 24.0% y para el nivel inadecuada se presenta con el 14.0%. A partir de lo descrito se mencionado que el clima organizacional del hospital necesita que sea mejorado, para ello se deben aplicar estrategias como charlas motivacionales, trabajo en equipo que ayuden a fortalecer los lazos entre los trabajadores y se alcance los objetivos institucionales.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones del clima organizacional del personal de Obstetricia

Dimensiones	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación	9	18.0	22	44.0	19	38.0	50	100.0
Colaboración	5	10.0	24	48.0	21	42.0	50	100.0
Liderazgo	4	8.0	28	56.0	18	36.0	50	100.0
Carrera profesional	3	6.0	28	56.0	19	38.0	50	100.0
Recursos de trabajo	11	22.0	23	46.0	16	32.0	50	100.0

A partir de los hallazgos registrados en la investigación se dan a conocer los niveles alcanzados por las dimensiones del clima organizacional, mostrando lo siguiente: Respecto a la dimensión comunicación se evidencia que se presenta como regular con el 44.0%, luego se registró que se presenta como adecuado con el 38.0% y para el nivel inadecuado se ha registrado un 18.0%, con ello se puede mencionar que se presentan problemas de comunicación entre los trabajadores, requiriendo ser mejorados. Además, al detallar lo hallado para la dimensión colaboración se ha evidenciado que se presenta como regular con el 48.0%, luego se ha registrado como adecuado con el 42.0% y para el nivel inadecuado se presenta con el 10.0%, con ello se menciona que se necesita involucrar a los colaboradores para que presenten mejores indicadores en la colaboración. Respecto a la dimensión liderazgo se ha notado que se presenta como regular con el 56.0%, luego se ha registrado que se evidencia como adecuada con el 36.0% y para el nivel inadecuada se ha registrado con 8.0%. Respecto a la dimensión carrera profesional se tiene que se registra como regular con el 56.0%, luego se presenta como adecuada con el 38.0% y para el nivel inadecuada se registra con el 6.0%, con ello se evidencia que una parte del personal considera que en el hospital si se puede generar una línea de carrera. Finalmente, para la dimensión recursos de trabajo se presenta como regular con el 46.0%, luego se presenta como adecuada con el 32.0% y para el nivel inadecuada se registra con el 22.0%, con ello se evidencia que la gerencia debe brindar más recursos de trabajo para mejorar la percepción que se tiene del clima organizacional.

*Tabla 4*

Niveles de la satisfacción laboral del personal de Obstetricia

Nivel	f	%
Baja	8	16.0
Regular	25	50.0
Alta	17	34.0
Total	50	100.0

De acuerdo a los hallazgos presentados en el estudio se ha dado a conocer la percepción que presenta el personal de Obstetricia sobre la satisfacción laboral que se vive en el hospital, donde se ha evidenciado que se presenta de manera regular con el 50.0%, luego se tiene que se presenta como alta con el 34.0% y para el nivel baja se presenta con el 16.0%. A partir de lo descrito se mencionado que el personal de Obstetricia no se siente totalmente identificado con las políticas del hospital, para ello se requiere que se implementen medidas que ayuden a fortalecer las relaciones entre los trabajadores.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de Obstetricia

Dimensiones	Baja		Regular		Alta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Satisfacción en el trabajo	12	24.0%	24	48.0%	14	28.0%	50	100.0%
Presión del trabajo	14	28.0%	21	42.0%	15	30.0%	50	100.0%
Relación personal	12	24.0%	19	38.0%	19	38.0%	50	100.0%
Distensión con el trabajo	9	18.0%	23	46.0%	18	36.0%	50	100.0%

A partir de los hallazgos registrados en la investigación se dan a conocer los niveles alcanzados por las dimensiones de la satisfacción laboral, mostrando lo siguiente: Respecto a la dimensión satisfacción en el trabajo se evidencia que se presenta como regular con el 48.0%, luego se registró que se presenta como alta con el 28.0% y para el nivel baja se ha registrado un 24.0%, con ello se puede mencionar que el personal de obstetricia no se encuentra satisfecho con las condiciones de trabajo que presentan. Además, al detallar lo hallado para la dimensión presión del trabajo se ha evidenciado que se presenta como regular con el 42.0%, luego se ha registrado como alta con el 30.0% y para el nivel baja se presenta con el 28.0%, con ello se menciona que se presenta una presión moderada en el trabajo. Respecto a la dimensión relación personal se ha notado que se presenta como regular con el 38.0%, luego se ha registrado que se evidencia como alta con el 38.0% y para el nivel baja se ha registrado con 24.0%. Respecto a la dimensión distensión con el trabajo se tiene que se registra como regular con el 46.0%, luego se presenta como alta con el 36.0% y para el nivel baja se registra con el 18.0%, con ello se evidencia que una parte del personal considera que en el hospital si se puede ganar la experiencia necesaria para tener un crecimiento profesional.

## 4.2. Análisis inferencial

Tabla 6

Normalidad de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,973	50	,313
Satisfacción laboral	,960	50	,088

Con la finalidad de sustentar el método inferencial utilizado en el estudio para realizar el análisis de la relación presentada y para la prueba de hipótesis se ha desarrollado la prueba de normalidad según el método de Shapiro-Wilk considerado para muestras que presenten un tamaño menor o igual que 50. Dentro de los hallazgos presentados se tiene un valor de significancia de 0.313 para el clima organizacional y de 0.088 para la variable satisfacción laboral. De ello se tiene que en ambos casos se presenta un valor mayor a 0.05, por lo tanto, se afirma que la distribución que presenta la muestra es paramétrica, por lo tanto, se ha considerado el método de Pearson para analizar a la relación que se presenta en el estudio.

Tabla 7

Relación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Obstetricia

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,900**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,900**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Con la finalidad de conocer el nivel de relación presentado entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Obstetricia se ha registrado un valor de  $r = 900$ , el cual se interpreta como positiva y alta, haciendo referencia que a una percepción adecuada del clima organizacional como buen trato, buena comunicación con los compañeros de trabajo se lograra tener una mejor satisfacción del personal, por lo tanto la dirección del hospital debe aplicar estrategias como charlas motivaciones para que las obstetras se sientan involucradas y satisfechas con su trabajo.

Además, al realizar la prueba de hipótesis se ha interpretado el valor obtenido de la sig. = 0.000, donde se afirma que se encuentra por debajo del 0.05, por lo tanto, se puede mencionar que la relación presentada es significativa, bajo lo mencionado, se rechaza a la hipótesis nula.

Tabla 8

Relación de las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Obstetricia

Dimensiones del clima organizacional		Satisfacción laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	,703**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50
Colaboración	Correlación de Pearson	,665**
	Sig. (bilateral)	
	N	50
Liderazgo	Correlación de Pearson	,739**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50
Carrera profesional	Correlación de Pearson	,833**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50
Recursos de trabajo	Correlación de Pearson	,694**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Con la finalidad de conocer el nivel de relación presentado entre las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Obstetricia se ha registrado un valor de  $r = 703$  (Comunicación),  $r = 694$  (colaboración),  $r = 739$  (liderazgo),  $r = 833$  (carrera profesional) y  $r = 703$  (recursos de trabajo) el cual se interpreta como positiva y alta, haciendo referencia que se requiere reforzar con charlas de comunicación, trabajo en equipo para reforzar la colaboración, liderazgo para mejorar el cumplimiento de los objetivos, carrera profesional para fomentar la identificación con la entidad y los recursos de trabajo, para contar con las herramientas necesarias en el desarrollo de las funciones, se lograra tener una mejor satisfacción del personal, por lo tanto la dirección del hospital debe aplicar estrategias como charlas motivaciones para que las obstetras se sientan involucradas y satisfechas con su trabajo. Además, al realizar la prueba de hipótesis se ha interpretado el valor obtenido de la sig. = 0.000, donde se afirma que se encuentra por debajo del 0.05, por lo tanto, se puede mencionar que la relación presentada es significativa, bajo lo mencionado, se rechaza a la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Referente al objetivo general que se basa en determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022, con la finalidad de conocer el nivel de relación presentado entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia se ha registrado un valor de  $r = 900$ , el cual se interpreta como positiva y alta, haciendo referencia que a una percepción adecuada del clima organizacional como buen trato, buena comunicación con los compañeros de trabajo se lograra tener una mejor satisfacción del personal, por lo tanto la dirección del hospital debe aplicar estrategias como charlas motivaciones para que las obstetras se sientan involucradas y satisfechas con su trabajo. Además, al realizar la prueba de hipótesis se ha interpretado el valor obtenido de la sig. = 0.000, donde se afirma que se encuentra por debajo del 0.05, por lo tanto, se puede mencionar que la relación presentada es significativa, bajo lo mencionado, se rechaza a la hipótesis nula.

Estos resultados presentan una concordancia con lo demostrado por Cueva y Ponce (2019), quienes presentado como objetivo analizar la relación que se presenta entre el clima organizacional y la satisfacción del personal de salud en un hospital del Callao, los resultados que se alcanzaron fueron que el clima organizacional requiere ser mejorado con una percepción del 80.0% y la satisfacción laboral presenta una tendencia del 67.5% con insatisfacción, con ello se ha concluido que la correlación evidenciada es de 0.980 y una sig. = 0.000, afirmando una alta relación significativa entre las variables analizadas. Dentro del análisis se ha determinado los factores que perjudican al clima organizacional se encuentra asociada a las relaciones que presentan los trabajadores de salud y la falta de identificación del personal para mejorar el servicio que se brinda.

La insatisfacción es un problema que se afronta en muchos hospitales del país, generando por la falta de preocupación por motivar e involucrar al personal con la entidad, generando que gran parte del personal de salud acuda a los establecimientos de salud, solo por cumplir con sus funciones y obtener un beneficio remunerativo, generando que se pierda la vocación laboral y la satisfacción por el trabajo que realizan en la atención de los pacientes (Mayanga y

Lázaro, 2019). La relación que se presenta entre el clima de los establecimientos de salud y la satisfacción del personal de salud, es una problemática que se encuentra presente durante muchos años y las autoridades no presentan medidas que ayuden a mejorar esta problemática que perjudica el servicio de salud y la atención que reciben los pacientes (Portocarrero y Gálvez, 2019).

Referente al objetivo específico que se basa en describir el nivel clima organizacional del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022, de acuerdo a los hallazgos presentados en el estudio se ha dado a conocer la percepción que presenta el personal de obstetricia sobre el clima organizacional que se vive en el hospital, donde se ha evidenciado que se presenta de manera regular con el 62.0%, luego se tiene que se presenta como adecuada con el 24.0% y para el nivel inadecuada se presenta con el 14.0%. A partir de lo descrito se mencionado que el clima organizacional del hospital necesita que sea mejorado, para ello se deben aplicar estrategias como charlas motivacionales, trabajo en equipo que ayuden a fortalecer los lazos entre los trabajadores y se alcance los objetivos institucionales.

Con ello se ha demostrado que el clima organizacional en los establecimientos de salud es un problema que se afronta desde muchos años atrás, resaltando que la falta de comunicación articulada entre los trabajadores y los conflictos que se generan son los principales factores que afectan al clima que se percibe y perjudica al servicio que se brinda al paciente. Estos concuerdan con lo demostrado por Guevara (2018), con su estudio que se basa en el análisis del clima laboral en una entidad de Quito – Ecuador, con el objetivo de dar a conocer los sucesos que se presentan, llegó a la conclusión: Los elementos que requieren interés específico son los conflictos y el reconocimiento y los incentivos, frente a estos la percepción de los trabajadores es menos favorable 45,2% y 68,8%, respectivamente (estas cifras se designan dentro de la fase de efectos). De la investigación realizada y de acuerdo con los lineamientos y conclusiones, se puede deducir que puede no existir una versión de gestión de la mediación de lucha y ninguna regulación de incentivos en el escenario institucional, por lo que se recomiendan estrategias que contribuyan a mejorar el clima organizacional de la organización, y afectar de inmediato la noción de su grupo de trabajadores.

El fundamento teórico del clima laboral de Likert (1976) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende inmediatamente del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales que éstos comprendan, en consecuencia se establece que la relación estará determinada por la creencia del clima organizacional junto con: los parámetros vinculados al contexto, a la época y a la estructura de la máquina organizacional, la función jerárquica que ocupa el hombre o la mujer dentro de la organización y los ingresos que obtiene, personalidad, actitudes, grado de satisfacción y la percepción que subordina tienen y superiores del clima organizacional. Las dimensiones que considera el autor se basan en variables causales, variables intermedias y variables finales.

Referente al objetivo específico que se basa en describir la satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022, de acuerdo a los hallazgos presentados en el estudio se ha dado a conocer la percepción que presenta el personal de obstetricia sobre la satisfacción laboral que se vive en el hospital, donde se ha evidenciado que se presenta de manera regular con el 50.0%, luego se tiene que se presenta como alta con el 34.0% y para el nivel baja se presenta con el 16.0%. A partir de lo descrito se menciona que el personal de obstetricia no se siente totalmente identificado con las políticas del hospital, para ello se requiere que se implementen medidas que ayuden a fortalecer las relaciones entre los trabajadores.

Con ello se ha demostrado que la satisfacción en los establecimientos de salud es una problemática que no se pone interés por ser mejorada por las autoridades, dejando de lado al personal y perdiendo la identificación con las políticas de la entidad. Resultados que concuerdan con lo hallado por Salas (2017), con su estudio que tuvo por objetivo analizar cómo se presenta la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de un establecimiento de salud de Lima, para ello se ha considerado como aspecto metodológico el diseño no experimental, con una tendencia transversal, por recoger datos en un solo instante del estudio, la muestra fue integrada por 420 profesionales de salud, los resultados que se alcanzaron fueron que el clima organizacional se presentó de manera regular con un puntaje del 71.0% y para la satisfacción laboral se percibió de manera regular

con una valoración del 94.0%, con ello se ha logrado concluir que la relación presentada fue de  $Rho = 0.662$ , con una  $sig. = 0.000 < 0.05$ , logrando demostrar la hipótesis y afirmando que los factores que perjudiquen al clima organizacional del hospital, afectara de manera negativa a la satisfacción del personal de salud.

Además se menciona a lo encontrado por Ángeles (2017), ha presentado su estudio con el objetivo de analizar el clima organizacional de un establecimiento de salud en Nicaragua, dentro de la etapa metodológica ha considerado el diseño no experimental, mostrando las observaciones requeridas para analizar a la variable, con un alcance transversal, la muestra se conformó por 30 personas, los resultados mostrados dieron a conocer que el clima se percibe de manera inadecuada con 42.0%, mostrando una tendencia a regular con 38.0% y el nivel adecuado se reflejó con 20.0%, logrando concluir: El clima que se presenta en el establecimientos requiere de mejoras, para ello la dirección debe aplicar medidas preventivas para mejorar la percepción que se tiene.

Otro componente que perturba la satisfacción del personal, regularmente la organización incita a los enfrentamientos bajo la ausencia de comunicación entre los especialistas que realizan trabajos rutinarios, particularmente en cuanto a compensaciones y ventajas. se ha convertido en la capacidad de trabajar bajo los lineamientos de los establecimientos, muchos de los trabajadores ingresan motivados y con ganas de dar lo mejor de sí mismos, pero en el camino encuentran contextos laborales que desmotivan su interés por el establecimiento, generando que con el trabajo rutinario se pierda la satisfacción por desarrollar sus funciones (Soto et al., 2017).

Cabrera (2018), con su estudio que se enfoca en analizar el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores de una entidad pública de Lima, para se propuso como objetivo analizar el nivel de relación presentando, para ello aplico la teoría de Bifactorial de Frederick Herzberg, llegando a concluir: Se logró demostrar los estilos de vida de una relación de alta calidad entre la medida de autorreconocimiento del clima organizacional y el indicador de éxito del placer; entre la dimensión de implicación y el propio indicador Trabajo; la dimensión de comunicación y el indicador de Responsabilidad.

Del mismo modo, el lugar de trabajo es un destacado entre los ángulos más críticos para una organización y podemos caracterizarla como la disposición de las condiciones sociales y mentales que retratan a la organización y que afectan directamente a la ejecución de los representantes (Oblitas, 2020). Esto incorpora componentes, por ejemplo, el nivel de la prueba distintiva del especialista con la organización, la ruta en la que las reuniones coordinan y trabajan, los niveles de contención, y los niveles de inspiración, entre otros (Rojas, 2019).

Referente al objetivo específico que se basa en estudiar la relación de las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022, con la finalidad de conocer el nivel de relación presentado entre las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Obstetricia se ha registrado un valor de  $r = 703$  (Comunicación),  $r = 694$  (colaboración),  $r = 739$  (liderazgo),  $r = 833$  (carrera profesional) y  $r = 703$  (recursos de trabajo) el cual se interpreta como positiva y alta, haciendo referencia que se requiere reforzar con charlas de comunicación, trabajo en equipo para reforzar la colaboración, liderazgo para mejorar el cumplimiento de los objetivos, carrera profesional para fomentar la identificación con la entidad y los recursos de trabajo, para contar con las herramientas necesarias en el desarrollo de las funciones, se lograra tener una mejor satisfacción del personal, por lo tanto la dirección del hospital debe aplicar estrategias como charlas motivaciones para que las obstetras se sientan involucradas y satisfechas con su trabajo.

Estos hallazgos concuerdan con García (2018), presento su estudio que se basó en analizar cómo se presenta la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una entidad de cusco, con el objetivo dar a conocer los sucesos que se presentan, llegando a la conclusión: Se ha determinado un nivel de relación de 0.634 mostrando que se presenta una relación moderada entre las variables, con una significancia de 0.000, rechazando la hipótesis nula.

El empleado, a pesar de tener necesidades materiales, también necesita sentirse requerido en un dominio agradable para trabajar idealmente. Numerosos trabajadores pueden tener todas las habilidades esperadas para cumplir espléndidamente con los requisitos previos de empleo, sin embargo, en el caso de

que no se encuentran en una situación de invitación, no tendrán la capacidad de satisfacer su potencial (Noguera y Samudio, 2014).

De la misma manera Aliaga (2021), ha presentado su estudio con el objetivo de analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral en un establecimiento de salud de Trujillo, los resultados que se alcanzaron fueron que el clima organizacional se presentó de manera regular con un 56.3% y la satisfacción del personal se registró como aceptable con 75.3%, logrando a concluir: Se ha evidenciado un  $Rho = 0.481$  y  $sig. = 0.000 < 0.05$ , demostrando la presenciade una relación moderada entre los elementos seleccionados para el análisis, con ello se menciona que el clima favorece para mantener al personal de salud satisfecho.

Durante bastante tiempo, los especialistas han estado discutiendo la importancia del lugar de trabajo dentro de las organizaciones, sin embargo, numerosas asociaciones aún fracasan en esto. Una de las principales cuestiones expuestas es la ausencia de buenos canales de correspondencia, lo que hace inimaginable que los representantes sientan una parte de la empresa y sean incluidos en la consecución de los objetivos (Holguin y Contreras, 2020).

La satisfacción en el trabajo no solo se basa en las condiciones físicas que brinda el establecimiento de salud, sino se relaciona en gran parte en el trato que recibe de sus superiores y de los colegas, además se asocia con la comunicación que presenta con los pacientes (Merino et al., 2018).

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó relación positiva, alta y significativa ( $r = 900$ ;  $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ ) entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022, haciendo referencia que a una percepción adecuada del clima organizacional como buen trato, buena comunicación con los compañeros de trabajo se lograra tener una mejor satisfacción del personal, por lo tanto la dirección del hospital debe aplicar estrategias como charlas motivaciones para que las obstetras se sientan involucradas y satisfechas con su trabajo.

Segunda: El nivel clima organizacional del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022, se presentó de manera regular con el 62.0%, luego se tiene que se presenta como adecuada con el 24.0% y para el nivel inadecuada se presenta con el 14.0%, a partir de lo descrito se mencionado que el clima organizacional del hospital necesita que sea mejorado, para ello se deben aplicar estrategias como charlas motivacionales, trabajo en equipo que ayuden a fortalecer los lazos entre los trabajadores y se alcance los objetivos institucionales.

Tercera: La satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022, se presentó de manera regular con el 50.0%, luego se tiene que se presenta como alta con el 34.0% y para el nivel baja se presenta con el 16.0%, a partir de lo descrito se mencionado que el personal de obstetricia no se siente totalmente identificado con las políticas del hospital, para ello se requiere que se implementen medidas que ayuden a fortalecer las relaciones entre los trabajadores.

Cuarta: Se estableció relación positiva, alta y significativa ( $r = 703$  (Comunicación),  $r = 694$  (colaboración),  $r = 739$  (liderazgo),  $r = 833$  (carrera profesional) y  $r = 703$  (recursos de trabajo);  $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ ) entre las dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Al director del hospital proponer y realizar capacitación al personal del hospital sobre trabajo en equipo para mejorar las relaciones entre los trabajadores y se pueda articular de manera eficiente la información, logrando mejorar el servicio esperado por los pacientes.

Segunda: Al jefe de personal aplicar un test de manera periódica relacionada con la evaluación de la satisfacción laboral para identificar los elementos que perjudican a la satisfacción laboral, permitiendo contar con los registros necesarios para realizar un plan de mejora.

Tercera: A los trabajadores del hospital evitar los conflictos con los compañeros de trabajo para mejorar las relaciones sociales que se presentan y se pueda trabajar de manera articulada y mejorar el servicio al paciente.

Cuarta: A las obstetras identificarse con las políticas del hospital con la finalidad de aportar de manera positiva en el cumplimiento de los objetivos, para ello deben brindar un servicio de calidad a los pacientes.

## REFERENCIAS

- Aliaga, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19. Hospital distrital Jerusalén, Trujillo, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75358>
- Ángeles, G. (2017). *Clima organizacional del departamento de enfermería del hospital militar escuela DR. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>
- Barboza et al. (2021). *Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de motorepuestos Alarcón Perú*. 9 (1). <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/161>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C. (2020). Work stress and organizational climate in Peruvian Teachers. 18(6). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000601138](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Benavente, I. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia 2018- Lima*, [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29129/Benavides\\_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29129/Benavides_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bendezu et al. (2021). Surveillance, prevention, and control policies of COVID-19 in health sector workers in Peru. 30 (4). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552021000400425&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000400425&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)

- Bustamante, M. y Álvarez, A. (2019). *Validation of a Questionnaire on Organizational Climate Intended to Health Organizations*. 18 (36). [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20\(2019-1\)/54559086014/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-36%20(2019-1)/54559086014/)
- Bustamante et al. (2022). *Comparison of organizational climate factors between a public and a private hospital from Guayas (Ecuador)*. 33 (3). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642022000300249&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000300249&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Cabrera, L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. [Tesis de posgrado, Universidad ESAN]. <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cardozo, S. y Kwan, C. (2019). *Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization*. 25 (49):106-129. <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v25n49/2076-054x-pdfce-25-49-106.pdf>
- Carhuancho Mendoza, I., Nolazco Labajos, F., Sicheri Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M., & Casana Jara, k. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad*. *Panorama Socioeconómico*, 28(4), 90-100. <https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Carrillo et al. (2015). *Job satisfaction of health professionals in a University Hospital: General analysis and job categories*. *Revista Scielo*. 31 (2).

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282015000200028](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200028)

Carrión et al. (2022). *Influence of COVID-19 on the work environment of health workers in Ecuador*. Revista Scielo. 101(1).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1028-99332022000100009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332022000100009)

Cuesta, A. (2020). *Evaluation of Work Satisfaction*. 14 (2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552020000200327](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327)

Cueva, R. y Ponce, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital nacional Daniel Alcides Carrión, 2018*. [Tesis; Universidad Nacional Del Callao].  
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA\\_TESIS\\_POSGRADO\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México, DF: McGraw-Hill.

Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). *Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral thesis*. 6(1). 76-87.  
<http://scielo.iics.una.py/pdf/uca/v6n1/2409-8752-uca-6-01-76.pdf>

De la Cruz y Ramírez (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017*. 8 (2).  
<https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>

Dávila et al. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana*. 26 (5).  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470>

Dolores et al. (2021). *Influence of the organisational climate on the job performance of workers at the Type B Hospital Huambalo*. 7(4).  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/4353>

- Fajardo et al. (2020). *Organizational climate in health care institutions from a theoretical perspective.* 7(1).  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-27862020000100153](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862020000100153)
- Fernández et al. (2019). *Organizational climate and satisfaction of the external user in the hospitalization services of the Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017.* 80 (2). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832019000200009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832019000200009)
- Ferreira, R. y Porto, A. (2018). *Quality of life at work and absenteeism as indicators of performance in hospital management.* 11 (1).  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2314-37382018000200003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382018000200003)
- Fierro et al. (2020). *Job satisfaction and knowledge sharing in a public government organization in the state of Mexico.* 5 (2).  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502020000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502020000200006&script=sci_arttext)
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo.* ISBN electrónico n.º 978-612-4196.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- García, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Lobo Tahuantinsuyo-Cusco.* [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37538/garcia\\_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37538/garcia_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González et al. (2015). *Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz.* 61 (239).  
[https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06\\_original4.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06_original4.pdf)

- Guzmán, L. (2018). *Análisis comparativo de la caracterización del clima organizacional en hospitales públicos y privados*. [Tesis; Universidad Católica De Santiago De Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11080/1/T-UCSG-POS-MGSS-139.pdf>
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hernández et al. (2021). *Organizational climate and leadership at a Mexican public health institute*. Revista Scielo. 47 (2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662021000200010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010)
- Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Holguin, Y. y Contreras, C. (2020). *Job satisfaction of the nephrology department staff of the Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Villa María, 2019*. 20 (2). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2020000200009](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009)
- Iglesias et al. (2021). *Organizational climate studies:integrative review*. 18 (6). <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2020/msu206o.pdf>
- Jiménez, I. (2020). *El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación*. Universidad de La Sabana. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471f-ba3a->

42032829f293%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#d  
b=e000xww&AN=2659814

- Juárez, S. (2018). *Organizational climate among the workers of the “Hospital General La Villa”: Hospital of the second level of care in Mexico City*. 44 (4).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662018000400097](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097)
- Likert, R. (1976). *Una técnica para medir actitudes*. En G. F. Summers (Ed.), *Medición de actitudes* (pp. 182-193). México D.F: Editorial Trillas.
- Lazo, A. y Roldán, B. (2015). *Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud*. 32 (1).  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100018](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100018)
- Lucas et al. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda*. 15(28).  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Maraza et al. (2021). *Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación*. 6 (22).
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). *Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff*. 17 (4).  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008)
- Mayanga, M. y Lázaro, E. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas, Chiclayo 2019*. 3(12).  
<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/357/771>
- Martinez et al. (2020). *Organizational climate: case study of a primary-care health facility in Morelos México*. 18 (3).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74592019000300347](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592019000300347)

- Merino et al. (2018). *Relationship between job satisfaction and patient safety culture*. 32 (4). <https://www.scielo.org/article/ga/2018.v32n4/352-361/>
- Mejía, A. (2019). *Organizational climate: State of the art. A literature review*. 12(3). [http://tecnociencia.uach.mx/numeros/v12n3/data/Revision\\_de\\_la\\_literatura\\_de\\_clima\\_organizacional\\_estado\\_del\\_arte.pdf](http://tecnociencia.uach.mx/numeros/v12n3/data/Revision_de_la_literatura_de_clima_organizacional_estado_del_arte.pdf)
- Mejía et al. (2020). *Factors associated with work-related stress in workers in six Latin American countries*. 28 (3). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)
- Morales, R. (2019). *Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público*. 5(2). <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694>
- Montoya et al. (2017). *Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university*. 19 (58). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007)
- Noguera, A. y Samudio, M. (2014). *Diagnosis of the Organizational Climate in the Central Hospital of the Armed Forces of Paraguay*. 12 (1). [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1812-95282014000100004](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1812-95282014000100004)
- Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N. y Pacheco, A. (2020). *Influence of the climate and job satisfaction on the performance of human talent in trading companies*. 6(1). 410-422.
- Orbegoso, A. (2010). *Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión*. *Revista de Psicología*, 1(12), 347-362. Recuperado el 21 de julio de 2019, de [http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R\\_PSI/article/view/341/229](http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/341/229)

- Ochoa, C. (2019). Diseño y análisis en investigación. ISBN: 978-84-7867-685-9.  
[https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl\\_2019\\_libro\\_diseno\\_y\\_analisis\\_de\\_investigacion.pdf](https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf)
- Oblitas, S. (2020). *Work climate and satisfaction of emergency nurses in a public hospital in Chiclayo, Peru.* 6(1).  
<https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381>
- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. 15 (1).  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-44492018000100090](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090)
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. 15 (28).  
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Portocarrero, J. y Gálvez, N. (2019). *Calidad de la función asistencial de salud y satisfacción laboral en una institución prestadora de servicios de salud en Perú.* 11(4). <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1238>
- Prada, R., Rueda, M. y Ocampo, P. (2020). *Work climate and its relationship with labor productivity in technology companies.* 41 (45).  
<https://revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Porras, A. y Durand, J. (2020). *Association between organizational climate and motivation of nurses in a hospital of the National Police of Peru.* 11 (1).  
[https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2018/revista\\_11/3521-Texto%20del%20articulo-9881-1-10-20190620.pdf](https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2018/revista_11/3521-Texto%20del%20articulo-9881-1-10-20190620.pdf)
- Rojas, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco.* 1 (4).  
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e>

- Ruiz et al. (2021). Motivation: Good job performance of public management workers. 1(2).  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/735>
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas*. [Tesis; Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7121/Salas\\_VY\\_V.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7121/Salas_VY_V.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport. 978-612-46842-2-7
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Soto et al. (2017). *Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral como predictores de calidad de la atención de enfermería hospitalaria*. Revista Scielo. 23 (3).  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0717-95532017000300099&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95532017000300099&lng=es&nrm=iso)

## ANEXOS

### Anexo 01: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: clima organizacional	Se refiere al entorno de trabajo relacionado con la articulación de información que se realiza entre los miembros de la entidad, las relaciones afectivas que se presenten entre los trabajadores y en trabajo colaborativo que se realiza (Pilligua y Arteaga, 2019).	Es el entorno de trabajo que se refleja en el hospital y se ve influenciado por las decisiones que se tomen a nivel de gerencia, analizada por medio de las dimensiones seleccionada y por medio de una escala ordinal.	Comunicación	Normas de la organización	Ordinal
				Información relacionada a las funciones y procesos	
				Información básica del hospital	
				Situación general del hospital	
			Colaboración	Colaboración entre compañeros	
				Calidez	
				Buen ambiente de trabajo	
			Liderazgo	Relación con los superiores	
				Gestión de los jefes	
				Actitudes de los jefes	
			Carrera profesional	Evaluación del desempeño	
				Procedimiento de inducción	
				Motivación de los cargos	
Recursos de trabajo	Condiciones físicas				
	Recursos de oficina				
Condiciones generales	Beneficios laborales				
	Bienestar en el trabajo				
Variable 02: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral, sin embargo, es un estado emocional ventajoso que se deriva de la percepción subjetiva de las reseñas	Es el sentimiento que se siente con el hospital y se analiza por medio de las dimensiones propuestas y	Satisfacción en el trabajo	Satisfacción de condiciones laborales	Ordinal
				Interés y motivación	
				Reconocimiento	
				Satisfacción con el perfil laboral	
				Carga laboral	

	laborales de un personaje, marcado con la ayuda del equilibrio final entre el rol que todo trabajador desea cumplir y el cargo que tarde o temprano desempeña (Marín y Placencia, 2017).	analizada por medio de una escala ordinal.	Presión del trabajo	Falta de tiempo	
			Relación personal	Relación con los jefes	
				Relación con los compañeros	
			Distensión con el trabajo	Tensión fuera del centro de trabajo	
				Salario	
				Competitividad	

**Anexo 02: Instrumentos**  
**Cuestionario de clima organizacional**

Considerado colaborador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el clima organizacional del hospital**. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>					
1.	En el hospital se difunde las normas de la entidad.					
2.	Cuando ingresó a laborar al hospital, le informaron las funciones a realizar y los procesos administrativos.					
3.	Conoce la información básica de la entidad como la visión y misión					
4.	Se mantiene información de los acontecimientos que ocurren en el hospital.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Colaboración</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5.	Se evidencia trabajo en equipo entre los profesionales de salud.					
6.	El jefe de área promueve el trabajo en equipo.					
7.	Se percibe un trato cordial entre los profesionales de salud.					
8.	Se presenta un entorno de trabajo adecuado entre los profesionales de salud.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9.	Se puede comunicar con facilidad con su jefe inmediato.					
10.	El administrador del hospital mantiene comunicación de los procesos que se realizan en el establecimiento de salud.					
11.	Considera que los jefes de áreas mantienen una gestión eficiente.					

12.	Su jefe inmediato le brinda un buen trato.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Carrera profesional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13.	Se realiza evaluación de desempeño a los trabajadores del hospital.					
14.	Es necesario que se realice la evaluación de desempeño a todos los trabajadores.					
15.	Se realiza el procedimiento de inducción al nuevo personal.					
16.	Se motiva a los trabajadores para que puedan obtener ascensos laborales.					
	<b>DIMENSIÓN 5: Recursos de trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17.	En el hospital se le brinda todos los recursos necesarios para que pueda desarrollar sus funciones con normalidad.					
18.	La oficina presenta las condiciones necesarias para que pueda desarrollar su trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 6: Condiciones generales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19.	Siente estabilidad laboral en el hospital.					
20.	Se realiza las condiciones necesarias para mantener su estabilidad.					
21.	En el hospital le brindan los beneficios laborales acorde a ley.					

Adaptado de Pilligua y Arteaga (2019).

## Cuestionario de satisfacción laboral

Considerado colaborador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la satisfacción laboral del hospital**. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción en el trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Se considera satisfecho con las condiciones laborales que se le presenta.					
2.	Los directivos del hospital le incentivan para ser parte de la entidad,					
3.	Se motiva de manera constante al personal					
4.	Se realiza reconocimiento por el desempeño de funciones a los trabajadores.					
5.	Se encuentra laborando en un área que cumple con su perfil profesional.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Presión del trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6.	Los horarios que presenta se adecuan a su disponibilidad de tiempo.					
7.	Las actividades programas se cumplen en los plazos establecidos					
8.	Administra de manera eficiente su tiempo para cumplir con sus funciones.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Relación personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9.	Se ha presentado conflictos con los jefes de áreas.					
10.	El jefe de área ayuda a mitigar los problemas que se presenten entre el personal de salud.					
11.	Se ha presentado conflicto entre el personal de salud.					

	<b>DIMENSIÓN 4: Distensión con el trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>12.</b>	Cuando termina su jornada laboral siente tensión					
<b>13.</b>	Considera que el salario es el adecuado con su perfil profesional.					
<b>14.</b>	En el hospital se presenta una escala salarial					
<b>15.</b>	En el hospital se evalúa la competitividad profesional del personal de salud.					

Adaptado de Marín y Placencia (2017).

**Anexo 03: Validación de instrumentos**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1:  
CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1.	Directo	En el hospital se difunde las normas de la entidad.	X		X		X		
2.	Directo	Cuando ingresó a laborar al hospital, le informaron las funciones a realizar y los procesos administrativos.	X		X		X		
3.	Directo	Conoce la información básica de la entidad como la visión y misión	X		X		X		
4.	Directo	Se mantiene información de los acontecimientos que ocurren en el hospital.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Colaboración</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5.	Directo	Se evidencia trabajo en equipo entre los profesionales de salud.	X		X		X		
6.	Directo	El jefe de área promueve el trabajo en equipo.	X		X		X		
7.	Directo	Se percibe un trato cordial entre los profesionales de salud.	X		X		X		
8.	Directo	Se presenta un entorno de trabajo adecuado entre los profesionales de salud.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9.	Directo	Se puede comunicar con facilidad con su jefe inmediato.	X		X		X		
10.	Directo	El administrador del hospital mantiene comunicación de los procesos que se realizan en el establecimiento de salud.	X		X		X		
11.	Directo	Considera que los jefes de áreas mantienen una gestión eficiente.	X		X		X		
12.	Directo	Su jefe inmediato le brinda un buen trato.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Carrera profesional</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13.	Directo	Se realiza evaluación de desempeño a los trabajadores del hospital.	X		X		X		
14.	Directo	Es necesario que se realice la evaluación de desempeño a todos los trabajadores.	X		X		X		
15.	Directo	Se realiza el procedimiento de inducción al nuevo personal.	X		X		X		
16.	Directo	Se motiva a los trabajadores para que puedan obtener ascensos laborales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Recursos de trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
17.	Directo	En el hospital se le brinda todos los recursos necesarios para que pueda desarrollar sus funciones con normalidad.	X		X		X		
18.	Directo	La oficina presenta las condiciones necesarias para que pueda desarrollar su trabajo.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 6: Condiciones generales</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
19.	Directo	Siente estabilidad laboral en el hospital.	X		X		X		
20.	Directo	Se realiza las condiciones necesarias para mantener su estabilidad.	X		X		X		
21.	Directo	En el hospital le brindan los beneficios laborales acorde a ley.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Ms. Castañeda Rodríguez, Petronila Julia

**DNI: 43788741**

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

01	Maestro en administración de negocios		
02	Maestra en administración de la educación		
03			

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

01	Docente Universitario				
02					
03					

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

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

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



**30 de octubre del 2022**

---

DNI: 43788741

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción en el trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1.	Directo	Se considera satisfecho con las condiciones laborales que se le presenta.	X		X		X		
2.	Directo	Los directivos del hospital le incentivan para ser parte de la entidad,	X		X		X		
3.	Directo	Se motiva de manera constante al personal	X		X		X		
4.	Directo	Se realiza reconocimiento por el desempeño de funciones a los trabajadores.	X		X		X		
5.	Directo	Se encuentra laborando en un área que cumple con su perfil profesional.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Presión del trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
6.	Directo	Los horarios que presenta se adecuan a su disponibilidad de tiempo.	X		X		X		
7.	Directo	Las actividades programas se cumplen en los plazos establecidos	X		X		X		
8.	Directo	Administra de manera eficiente su tiempo para cumplir con sus funciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Relación personal</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9.	Directo	Se ha presentado conflictos con los jefes de áreas.	X		X		X		

10.	Directo	El jefe de área ayuda a mitigar los problemas que se presenten entre el personal de salud.	X		X		X		
11.	Directo	Se ha presentado conflicto entre el personal de salud.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Distensión con el trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
12.	Directo	Cuando termina su jornada laboral siente tensión	X		X		X		
13.	Directo	Considera que el salario es el adecuado con su perfil profesional.	X		X		X		
14.	Directo	En el hospital se presenta una escala salarial	X		X		X		
15.	Directo	En el hospital se evalúa la competitividad profesional del personal de salud.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones:

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Ms. Castañeda Rodríguez, Petronila Julia

**DNI: 43788741**

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

01	Maestro en administración de negocios		
02	Maestra en administración de la educación		
03			

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

01	Docente Universitario				
02					
03					

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

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

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



30 de octubre del 2022

---

DNI: 43788741

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1:  
CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1.	Directo	En el hospital se difunde las normas de la entidad.	X		X		X		
2.	Directo	Cuando ingresó a laborar al hospital, le informaron las funciones a realizar y los procesos administrativos.	X		X		X		
3.	Directo	Conoce la información básica de la entidad como la visión y misión	X		X		X		
4.	Directo	Se mantiene información de los acontecimientos que ocurren en el hospital.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Colaboración</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5.	Directo	Se evidencia trabajo en equipo entre los profesionales de salud.	X		X		X		
6.	Directo	El jefe de área promueve el trabajo en equipo.	X		X		X		
7.	Directo	Se percibe un trato cordial entre los profesionales de salud.	X		X		X		
8.	Directo	Se presenta un entorno de trabajo adecuado entre los profesionales de salud.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	

9.	Directo	Se puede comunicar con facilidad con su jefe inmediato.	X		X		X		
10.	Directo	El administrador del hospital mantiene comunicación de los procesos que se realizan en el establecimiento de salud.	X		X		X		
11.	Directo	Considera que los jefes de áreas mantienen una gestión eficiente.	X		X		X		
12.	Directo	Su jefe inmediato le brinda un buen trato.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Carrera profesional</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13.	Directo	Se realiza evaluación de desempeño a los trabajadores del hospital.	X		X		X		
14.	Directo	Es necesario que se realice la evaluación de desempeño a todos los trabajadores.	X		X		X		
15.	Directo	Se realiza el procedimiento de inducción al nuevo personal.	X		X		X		
16.	Directo	Se motiva a los trabajadores para que puedan obtener ascensos laborales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Recursos de trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
17.	Directo	En el hospital se le brinda todos los recursos necesarios para que pueda desarrollar sus funciones con normalidad.	X		X		X		
18.	Directo	La oficina presenta las condiciones necesarias para que pueda desarrollar su trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Condiciones generales</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	

19.	Directo	Siente estabilidad laboral en el hospital.	X		X		X		
20.	Directo	Se realiza las condiciones necesarias para mantener su estabilidad.	X		X		X		
21.	Directo	En el hospital le brindan los beneficios laborales acorde a ley.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 44199834

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

01	Magister en Gestión pública		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Doctor en Educación		

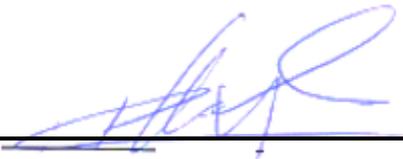
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario				
02					
03					

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

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

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

  
DNI: 44199834

31 de octubre del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2:  
SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción en el trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1.	Directo	Se considera satisfecho con las condiciones laborales que se le presenta.	X		X		X		
2.	Directo	Los directivos del hospital le incentivan para ser parte de la entidad,	X		X		X		
3.	Directo	Se motiva de manera constante al personal	X		X		X		
4.	Directo	Se realiza reconocimiento por el desempeño de funciones a los trabajadores.	X		X		X		
5.	Directo	Se encuentra laborando en un área que cumple con su perfil profesional.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Presión del trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
6.	Directo	Los horarios que presenta se adecuan a su disponibilidad de tiempo.	X		X		X		
7.	Directo	Las actividades programas se cumplen en los plazos establecidos	X		X		X		
8.	Directo	Administra de manera eficiente su tiempo para cumplir con sus funciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Relación personal</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9.	Directo	Se ha presentado conflictos con los jefes de áreas.	X		X		X		

10.	Directo	El jefe de área ayuda a mitigar los problemas que se presenten entre el personal de salud.	X		X		X		
11.	Directo	Se ha presentado conflicto entre el personal de salud.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Distensión con el trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
12.	Directo	Cuando termina su jornada laboral siente tensión	X		X		X		
13.	Directo	Considera que el salario es el adecuado con su perfil profesional.	X		X		X		
14.	Directo	En el hospital se presenta una escala salarial	X		X		X		
15.	Directo	En el hospital se evalúa la competitividad profesional del personal de salud.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 44199834

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

01	Magister en Gestión pública		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Doctor en Educación		

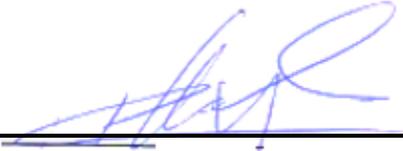
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario				
02					
03					

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

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

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

  
DNI: 44199834

31 de octubre del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1:  
CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
22.	Directo	En el hospital se difunde las normas de la entidad.	X		X		X		
23.	Directo	Cuando ingresó a laborar al hospital, le informaron las funciones a realizar y los procesos administrativos.	X		X		X		
24.	Directo	Conoce la información básica de la entidad como la visión y misión	X		X		X		
25.	Directo	Se mantiene información de los acontecimientos que ocurren en el hospital.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Colaboración</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
26.	Directo	Se evidencia trabajo en equipo entre los profesionales de salud.	X		X		X		
27.	Directo	El jefe de área promueve el trabajo en equipo.	X		X		X		
28.	Directo	Se percibe un trato cordial entre los profesionales de salud.	X		X		X		
29.	Directo	Se presenta un entorno de trabajo adecuado entre los profesionales de salud.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	

30.	Directo	Se puede comunicar con facilidad con su jefe inmediato.	X		X		X		
31.	Directo	El administrador del hospital mantiene comunicación de los procesos que se realizan en el establecimiento de salud.	X		X		X		
32.	Directo	Considera que los jefes de áreas mantienen una gestión eficiente.	X		X		X		
33.	Directo	Su jefe inmediato le brinda un buen trato.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Carrera profesional</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
34.	Directo	Se realiza evaluación de desempeño a los trabajadores del hospital.	X		X		X		
35.	Directo	Es necesario que se realice la evaluación de desempeño a todos los trabajadores.	X		X		X		
36.	Directo	Se realiza el procedimiento de inducción al nuevo personal.	X		X		X		
37.	Directo	Se motiva a los trabajadores para que puedan obtener ascensos laborales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Recursos de trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
38.	Directo	En el hospital se le brinda todos los recursos necesarios para que pueda desarrollar sus funciones con normalidad.	X		X		X		
39.	Directo	La oficina presenta las condiciones necesarias para que pueda desarrollar su trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Condiciones generales</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	

40.	Directo	Siente estabilidad laboral en el hospital.	X		X		X		
41.	Directo	Se realiza las condiciones necesarias para mantener su estabilidad.	X		X		X		
42.	Directo	En el hospital le brindan los beneficios laborales acorde a ley.	X		X		X		

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *D. Leydi Valladares Leydi Rocio*

DNI: *4564587*

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

01	<i>Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud</i>		
02			

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

01	<i>Docente Universitaria</i>			
02				
03				

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

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

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

02 de agosto del 2022

  
Leydi Diaz Valladares  
COP: 30745

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción en el trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
16.	Directo	Se considera satisfecho con las condiciones laborales que se le presenta.	X		X		X		
17.	Directo	Los directivos del hospital le incentivan para ser parte de la entidad,	X		X		X		
18.	Directo	Se motiva de manera constante al personal	X		X		X		
19.	Directo	Se realiza reconocimiento por el desempeño de funciones a los trabajadores.	X		X		X		
20.	Directo	Se encuentra laborando en un área que cumple con su perfil profesional.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Presión del trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
21.	Directo	Los horarios que presenta se adecuan a su disponibilidad de tiempo.	X		X		X		
22.	Directo	Las actividades programas se cumplen en los plazos establecidos	X		X		X		
23.	Directo	Administra de manera eficiente su tiempo para cumplir con sus funciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Relación personal</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
24.	Directo	Se ha presentado conflictos con los jefes de áreas.	X		X		X		

25.	Directo	El jefe de área ayuda a mitigar los problemas que se presenten entre el personal de salud.	X		X		X		
26.	Directo	Se ha presentado conflicto entre el personal de salud.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Distensión con el trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
27.	Directo	Cuando termina su jornada laboral siente tensión	X		X		X		
28.	Directo	Considera que el salario es el adecuado con su perfil profesional.	X		X		X		
29.	Directo	En el hospital se presenta una escala salarial	X		X		X		
30.	Directo	En el hospital se evalúa la competitividad profesional del personal de salud.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL**

**Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:** *Díaz Valladares Leydi Ponce*

**DNI:** *4566587*

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

	Docente		
01	<i>Maestría en Gestión de los Servicios de la</i>		
02			

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

01	<i>Docente Universitario</i>				
02					
03					

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

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

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

**02 de agosto del 2022**

  
 Leydi Díaz Valladares  
 COP: 30745

#### **Anexo 04: Consentimiento Informado**

Título del proyecto: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE OBSTETRICIA DE UN HOSPITAL DE HUARAZ, 2022

La presente investigación es conducida por Meril Lizet Herrera Maguiña, de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este estudio es determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022.

Si Ud accede a participar de este estudio, se le pedirá responder a una serie de preguntas hasta completar las dos encuestas. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a las encuestas serán codificadas de forma anónima.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma, o si no quiere responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Desde ya le agradezco su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

---

Nombre del participante

---

Investigador

Anexo 05: Confiabilidad del instrumento

**CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH**

Sujetos	Preguntas																					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	3	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	5	4	4	5	2	3	2	5	4	5	75
2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	61
3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	5	4	2	3	2	5	67
4	4	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	58
5	5	4	2	3	2	5	4	4	5	4	2	3	3	3	5	4	4	5	4	2	3	76
6	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	2	3	2	86
7	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	55
8	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	57
9	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	5	4	5	60
10	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	57
11	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	57
12	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	3	50
13	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	49
14	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	48
15	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	47
VARIANZA	0.8	0.8	0.8	0.8	1.1	1.4	1.0	0.6	1.1	0.8	0.9	0.7	0.8	0.6	1.5	1.0	1.0	1.4	1.2	0.5	1.2	119.8
TOTAL	20.1																					

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{21}{20} \left[ 1 - \frac{20.1}{119.8} \right]$$

$$\alpha = 1.05 \left[ 1 - 0.16774 \right]$$

$$\alpha = 1.05 \left[ 0.832257107 \right]$$

**$\alpha = 0.874$**

## CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SATISFACCION LABORAL METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	2	5	58
2	2	3	5	3	3	2	5	4	4	5	3	3	3	2	3	50
3	3	5	3	5	5	4	4	3	5	3	4	3	5	3	5	60
4	3	5	3	2	3	2	3	5	4	5	4	4	4	5	3	55
5	5	4	4	2	3	5	4	4	5	4	2	3	3	3	3	54
6	2	3	2	3	2	4	5	4	3	3	3	2	4	4	5	49
7	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	41
8	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	41
9	3	2	1	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	34
10	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	4	3	3	3	2	45
11	3	2	3	2	3	2	3	5	4	2	2	2	3	2	3	41
12	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	38
13	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	38
14	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	38
15	3	2	5	2	3	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	43
VARIANZA	0.7	0.9	1.2	0.8	0.6	1.1	1.3	0.6	1.4	0.9	1.0	0.6	0.8	0.6	1.2	62.0
TOTAL	13.8															

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{15}{14} \left[ 1 - \frac{13.8}{62.0} \right]$$

$$\alpha = 1.071 \left[ 1 - 0.222669 \right]$$

$$\alpha = 1.071 \left[ 0.77733142 \right]$$

$$\alpha = 0.833$$

## Anexo 06: Base de datos

### Cuestionario de clima organizacional

N	Comunicación				Colaboración				Liderazgo				Carrera profesional				Recursos de trabajo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5
2	2	3	2	3	2	4	5	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4
3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3
5	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2
6	4	4	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4
7	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3
8	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
9	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4
10	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4
11	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
12	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3
13	4	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
15	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	2	3	2	4	4	4
16	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4
18	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
19	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1
20	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
21	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	5	2	3	2	2	4	4	5	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
23	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5

24	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	5	4	4	2
25	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	5	2	3	2	4	4	4
26	5	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
27	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4
28	5	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	5	4	5	4	5	2	1	1	2	1
29	3	2	3	2	4	4	4	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4
30	4	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	2	3	2	3	2	5	4	4	4	2
31	2	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5
32	3	2	5	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	5	4	4	4	2	3	2	3
33	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2
34	2	1	2	2	4	4	4	2	3	2	5	4	4	2	3	2	5	4	4	5	4
35	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	2	3	2	3
36	2	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4
37	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
38	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
39	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4
40	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
41	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
42	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
43	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
45	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1
46	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4
48	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5
49	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
50	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5

### Cuestionario de satisfacción laboral

N	Satisfacción en el trabajo					Presión del trabajo			Relación personal			Distensión con el trabajo			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	3	4
2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2
3	2	3	4	4	5	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4
5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3
6	4	5	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2
7	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	4	4	2	3
8	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2
9	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3
10	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3
11	2	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3
12	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
13	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4
14	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
15	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3
16	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	2
17	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	5	2	3	2	4
18	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4
19	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
20	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1
21	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	3	3	3	4
22	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
23	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
24	2	3	2	3	5	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3
25	3	2	4	4	5	3	2	3	2	3	2	4	4	5	2
26	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3
27	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	5	3	2
28	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4
29	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2
30	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	2	3	2	5	4
31	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
32	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4
33	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	4
34	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3
35	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	4	4	4	5	2
36	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	2	3	2	3
37	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
38	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2
39	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	3
40	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	5	4	4	4	2





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE OBSTETRICIA DE UN HOSPITAL DE HUARAZ, 2022", cuyo autor es HERRERA MAGUIÑA MERILIZET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 20 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 20- 01-2023 12:58:36

Código documento Trilce: TRI - 0524867