



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del
personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque,
2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Montoya Muñoz, Jose Edilberto (orcid.org/0000-0002-7015-5206)

ASESORES:

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mis padres Eddy y Eudosia quienes me guiaron en la vida por el buen camino y me enseñaron a luchar y ser constante siempre para poder alcanzar los sueños.

También está dedicado a mi esposa Paty y mis hijos Maripi y Betito quienes en todo momento de son los que me sostienen y los motorcitos para avanzar en la vida.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a nuestro Señor que me ayudo en todo momento, más aún cuando las cosas se ponían difíciles. A mi Hermana Gabriela con su valiosa ayuda logré terminar este trabajo. Finalmente, a mi profesor Hugo Morán que con su empuje y constancia se llegó a alcanzar el grado de Maestro.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
4.1 Análisis descriptivo	23
4.2 Análisis inferencial	27
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01 <i>Matriz de la operacionalización de la variable Clima organizacional</i>	18
Tabla 02 <i>Matriz de la operacionalización de la variable Satisfacción laboral</i>	19
Tabla 03 <i>Cruce entre clima organizacional y satisfacción laboral</i>	23
Tabla 04 <i>Cruce entre clima organizacional y satisfacción intrínseca</i>	24
Tabla 05 <i>Cruce entre clima organizacional y satisfacción extrínseca</i>	26
Tabla 06 <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general</i>	27
Tabla 07 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	28
Tabla 08 <i>Informe de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1</i>	28
Tabla 09 <i>Pseudo r cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	29
Tabla 10 <i>Informe de los modelos de la hipótesis específica 2</i>	29
Tabla 11 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 01 <i>Esquema del estudio correlacional causal</i>	16
Figura 02 <i>Descriptivo clima organizacional y satisfacción laboral</i>	23
Figura 03 <i>Descriptivo clima organizacional y satisfacción intrínseca</i>	25
Figura 04 <i>Descriptivo clima organizacional y satisfacción extrínseca</i>	26

Resumen

En el presente estudio se planteó como objetivo establecer la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría de un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023. El estudio se elaboró como tipo básica, de diseño correlacional causal, no experimental, transversal y con un enfoque cuantitativo. La muestra se conformó por 54 trabajadores de salud de pediatría, se les realizó una encuesta, previo consentimiento informado; el cuestionario fue validado y tuvo una confiabilidad con un alfa de cronbach en 0,8. Se halló que el 88,9% percibió un clima organizacional bueno, en cuanto a la satisfacción laboral se encontró en un nivel satisfecho al 77,8% del personal, dicho nivel es el más alto para la variable. En el análisis inferencial se encontró en la prueba de hipótesis la significancia con un valor $p < 0,001$, con este resultado se acepta que el clima organizacional influencia y se correlaciona con la satisfacción laboral; en la prueba Nagelkerke se obtuvo 0,684. Finalmente se concluye que el clima organizacional se correlaciona e influye en la satisfacción laboral en un 68,4%.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, influencia.

Abstract

A The objective of this study was to establish the influence of the organizational climate on the job satisfaction of pediatric health personnel in a level III-1 Lambayeque hospital, 2023. The study was elaborated as a basic type, causal correlational design, non-experimental, cross-sectional and with a quantitative approach. The sample consisted of 54 pediatric health care workers, who were surveyed with prior informed consent; the questionnaire was validated and had a reliability with a cronbach's alpha of 0.8. It was found that 88.9% perceived a good organizational climate; in terms of job satisfaction, 77.8% of the personnel were satisfied, which is the highest level for this variable. In the inferential analysis the significance test was found with a p-value < 0.001 , with this result it was accepted that the organizational climate influences and correlates with job satisfaction; in the Nagelkerke test, 0.684 was obtained. Finally, it is concluded that organizational climate correlates and influences job satisfaction by 68.4%.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, influence.

I. INTRODUCCIÓN

En relación al clima organizacional tenemos: en el Cairo se consideró como una pieza muy importante en el logro del desempeño competitivo y el éxito de la organización, así mismo permitir que el talento humano acepte a la organización, identificándose con sus objetivos y valores, trabajando con entusiasmo para mantenerse en ella y llegar a sus metas, con una disminución del estrés laboral y logrando toma de decisiones acertadas, que en una unidad de intensivos pediátricos es sumamente vital para lograr el éxito terapéutico del paciente crítico pediátrico y su sobrevivencia. (Attia et al.,2019).

En Nueva Zelanda se mencionó que debe ser mejorado en las enfermeras practicantes que trabajan en comunidad, se debe brindar igual apoyo y recursos que los brindados a médicos y enfermeras colegiadas; ellas son las que en muchos lugares son las únicas que proveen atenciones de salud; la mejoras en mención influencia en forma positiva en el clima organizacional y en su labor; se tiene una mejor llegada a las metas, logrando mayor cercanía con la comunidad, mejora del acceso a la atención y la salud de la comunidad (Adams et al.,2022).

En Cuba evidenciaron que, al mejorar la percepción de este por el trabajador en salud, llevó a una mejora en lo que es la atención brindada y por lo tanto en la satisfacción del usuario. Dentro de las diferentes dimensiones que se llegaron a evaluar, la que se halló con mayor problemática fue la estructura, seguido por las condiciones de trabajo, beneficios laborales, desarrollo de capacitación; falta de reconocimiento que llevara a un personal insatisfecho y con falta de compromiso (Iglesias et al.,2020).

En Perú se vio que reúne un grupo de cualidades y elementos que pueden ser dimensionados en un contexto laboral, los cuales se presentan de una manera indirecta o directa por parte del personal y tienen una influencia importante tanto en el desarrollo de sus actividades, así como su conducta. Por lo que es muy relevante establecer estrategias que mantengan un óptimo clima organizacional, de esta forma se asegura que el talento humano se sienta motivado a cumplir sus funciones con un rendimiento adecuado (Ríos et al.,2023). Así mismo se encontró en una institución pública una debilidad en este tema, el cual fue percibido de regular a malo, tuvo las dimensiones percibidas como malas a la motivación, la comunicación y la dirección de los líderes, esto influye negativamente en el trabajo en equipo, el

poder alcanzar los logros de la institución; la calidad de la atención entre otros. Es de suma importancia tanto para la institución como para la mejora de la comunidad el buscar la solución del problema mencionado (Dávila-Morán et al., 2023).

Por otro lado, mencionaremos a la satisfacción laboral en los siguientes escenarios: En Jordania las enfermeras presentaron un nivel de satisfacción laboral intermedio, esta situación que se presentó generó una influencia negativa en el deseo de permanencia de sus puestos laborales, el rendimiento individual y así mismo con el desempeño organizacional. Es por ello que se deben estudiar los elementos que influyen y poder perfeccionarlos como es la calidad de vida laboral de la enfermera; lo que permitirá evitar las rotaciones internas o externas frecuentes y los abandonos laborales temporales o permanentes mejorando la calidad de las atenciones que se brindan y conseguir los objetivos de la institución (Salahat y Al- Hamdan 2022).

En Canadá en un estudio encontraron factores psicosociales que influyen en la satisfacción laboral, esto se ejecutó cuando se tuvo como escenario la pandemia del covid-19. Evidenciaron que el estrés en el trabajador es el mayor efecto negativo en la satisfacción laboral, dentro de los factores psicosociales que más influenciaron en positivo fue la sensación de comunidad en el trabajo y el reconocimiento laboral. Recomendando fortalecer los factores psicosociales para lograr mejorarla en el recurso humano asistencial en salud (Lo et al.,2023).

En Argentina se encontró que los médicos pertenecientes a los servicios de emergencia durante el tiempo que se presentó la pandemia covid 19, tuvieron un nivel bajo, siendo la tercera parte de los médicos de emergencia que se encuentran en esta situación. ellos encuentran que este nivel bajo de satisfacción estuvo influenciado por el tema de las remuneraciones consideradas menor a las que deberían percibir, así como una mayor sobrecarga en el trabajo y la jerarquía del puesto laboral (Galvalisi et al.,2022).

En México se encontró relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el comportamiento individual, así como con las prestaciones de las empresas, estas dimensiones cuando fueron evaluadas, se encontró que algunas se interrelacionaron con las prestaciones, como fueron el ambiente físico y la supervisión, así mismo presentaron un efecto positivo. (Ríos et al.,2018).

En Perú se encontró que una problemática en satisfacción laboral son los directivos relacionado con el direccionamiento administrativo que ejercen, esto influye en una satisfacción laboral baja trayendo como consecuencia discomfort en el personal y rendimiento laboral bajo. Es por ello que se debe mejorar en los directores sus capacidades y habilidades para lograr una mejor armonía y clima organizacional; y así mismo tendremos un aumento en la calidad de atención (Flores,2023).

De lo anteriormente presentado se llega a definir como problema principal ¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023?; del problema principal tenemos los siguientes problemas específicos: ¿Cómo influye el clima organizacional en los factores internos del personal de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023? y ¿Cómo influye el clima organizacional en los factores externos del personal de salud de pediatría de un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023?.

El presente estudio tiene una justificación teórica, al buscar ampliar el conocimiento en lo que respecta a la correlación que existe de estas dos variables. En los estudios realizados en Cuba nos menciona que los estudios existentes nos dicen que cuando hay un problema de la satisfacción laboral también existe en el clima organizacional, pero no se puede realizar una afirmación inversa (Armenteros y Esperon. 2018). Así mismo en las publicaciones realizadas no tenemos estudios realizados en los servicios de pediatría, tomando el concepto de (Brunet,1992) que el clima es propio de cada organización y así mismo de cada área de una organización y tendrán una influencia y percepción en el trabajador diferente. Queremos determinar cómo es la influencia de estas dos variables en un servicio pediátrico.

Este estudio busca tener un aporte práctico, mencionamos que la justificación práctica de esta investigación está en obtener los datos necesarios que nos permitan lograr una mejor satisfacción laboral y como ya se mencionó hay una relación importante entre satisfacción laboral y logro de objetivos, brindar atenciones de calidad y satisfacción del usuario.

La presente investigación tiene una justificación metodológica en la producción de instrumentos de recopilación de información, los que previamente serán validados

por una terna de expertos que le darán la validación correspondiente y con la confiabilidad que nos da la prueba de Alfa de Cronbach; estos instrumentos serán de utilidad para la evaluación de las dos variables en los servicios pediátricos de las instituciones de salud y de esta forma se vean fortalecidas y tomar las medidas de mejora en forma oportuna para la institución.

En relación al objetivo principal que tiene el estudio es el siguiente: Determinar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023. De este objetivo principal se desprenden los objetivos específicos que redactamos a continuación: Determinar cómo influye el clima organizacional en los factores intrínsecos del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023, y determinar cómo influye el clima organizacional en los factores extrínsecos del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023.

En cuanto a la hipótesis planteada, tenemos como principal la siguiente: El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque. Al plantear esta hipótesis principal nos llevó a presentar las hipótesis específicas que se enunciaran seguidamente: El clima organizacional influye significativamente en los factores intrínsecos del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1; y el clima organizacional influye significativamente en los factores extrínsecos del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023. De acuerdo a las hipótesis descritas una principal y dos específicas nos servirán de base para el desarrollo de los capítulos siguientes del estudio.

II. MARCO TEÓRICO

Para este proyecto se tomaron antecedentes internacionales y nacionales, se iniciará presentando los internacionales: Melo (2018) realizó su estudio en México, donde se planteó como finalidad establecer la relación entre las variables descritas; aplicó su estudio en trabajadores pertenecientes a organizaciones públicas y privadas. Realizó un estudio con un enfoque cuantitativo y nivel explicativo. Para ello aplicó un cuestionario a los integrantes de las instituciones en base a las teorías Litwin y Stringer y de Warr et al. En sus resultados evidenció que 3 de las 8 dimensiones del clima organizacional llegaron a asociarse con la otra variable, estas dimensiones fueron: identidad, apoyo y ambiente de afecto. Así mismo encontró que hay una correlación entre estas variables con un $p < 0,000$; y la satisfacción laboral se explicó en un 69% por el clima organizacional. Cuando se valoran las dimensiones de la satisfacción laboral se encontró que se asociaron a la satisfacción intrínseca el apoyo, el ambiente de afecto y la identidad; de estas tres la de mayor puntuación fue la identidad con coeficiente de 0.43, $t=5.74$ con una $p = 0.000$, ellos determinaron que el clima organizacional explica un 64% de la satisfacción intrínseca. En cuanto a la satisfacción extrínseca establecieron que tiene la misma asociación con las dimensiones antes mencionada siendo explicada por un 68%. Finalmente llegaron a determinar a tres dimensiones que presentaron asociación positiva y relevante con satisfacción laboral: identidad, apoyo y ambiente de afecto, las que deben ser fortalecidas siempre en una empresa.

Salgado y Medina (2020) en el país de Chile, llegaron a desarrollar un estudio en el personal de salud, cuya meta principal establecer la relación entre dichas variables, en funcionarios de salud; fue un estudio en 110 trabajadores, aplicando la escala de Chiang et al. (2010), para correlacionar usaron la prueba de Rho spearman. Ellos encontraron que los trabajadores presentaron un nivel medio para ambas variables. Cuando se evaluó satisfacción laboral, la dimensión más baja fue satisfacción por el ambiente físico y en cuanto al clima organizacional fue el reconocimiento. Cuando evaluaron la correlación encontraron un valor de 0,656 con un valor de significancia menor a 0,001; en cuanto a las dimensiones del clima organizacional que mayor correlación presentaron fue la confianza con un valor de 0.66 y en segundo lugar innovación. Finalmente llegaron a establecer que al ser

percibido al clima organizacional como favorable se correlaciona con un buen nivel de la otra variable.

Calderón (2022) en Ecuador tuvo como fin establecer la presencia de correlación y causalidad de las dos variables. Por esto el estudio lo planteó como tipo básica; se realizó en 59 trabajadores asistenciales en salud, la información la obtuvo por intermedio de una encuesta. Encontró al clima laboral con un nivel alto en el 72,8% y medio en el 27,2% de los participantes, en relación a la satisfacción laboral el 81,3% tuvieron un nivel alto, mientras el 18,7% fue medio, cuando realizó el análisis inferencial encontró un r^2 0,517 y un p menor a 0,001 entre dichas variables; con las dimensiones sistema individual, interpersonal y sistema organizacional del clima organizacional en relación a satisfacción intrínseca hubo correlación entre ellas con un p menor a 0,001 y un r^2 0,401, 0,228 y 0,51 respectivamente; y finalmente con la satisfacción extrínseca presentaron un r^2 de 0,303, 0,118 para cada dimensión con un p menor 0,001. Finalmente determinó que hay correlación entre ambas variables y sus dimensiones, recomendando fortalecer el trabajo en equipo, el sistema organizacional.

Govea y Zúñiga (2020) ejecutaron un estudio en Ecuador, se propusieron como meta evidenciar la relación de las dos variables, para ello la investigación se planteó como no experimental, correlacional, realizaron una recopilación de datos a 40 integrantes de la organización, a través de un cuestionario que media ambas variables. Encontraron que el 54% de los integrantes percibían al clima organizacional como favorable, en cuanto a satisfacción el 80% tuvo una satisfacción regular. Para valorar las hipótesis emplearon el test de X^2 obteniendo un valor de 10.5 (nivel crítico 7.77) y un p de 0.001. Llegaron a establecer que hay correlación entre estas dos variables en una empresa de servicios.

Fonseca y Larzabal (2023) ejecutaron un estudio en Ecuador, la meta que se propusieron fue hallar la presencia de la relación de las dos variables descritas anteriormente. La investigación se planteó con un enfoque cuantitativo, corte transversal. Se usaron cuestionarios con base en los desarrollados por Warr para satisfacción y para la otra variable se empleó un cuestionario que valoró 10 dimensiones. Se obtuvo los siguientes datos: la media obtenida en la satisfacción laboral fue de 90,52 con respecto al 70,53 que es el punto de corte, lo que determinó un nivel alto; para las dimensiones: satisfacción intrínseca y extrínseca también

estuvieron por encima del punto de corte. En el clima organizacional se observó dimensiones que no tuvieron problemas: las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el liderazgo; ellas tuvieron el 87,84%, 87,84% y 85,14% de satisfacción alta respectivamente. En la correlación encontraron un r ,293 con un $p < 0,05$ para ambas variables; cuando valoraron por dimensiones: para satisfacción intrínseca no encontró correlación y para satisfacción extrínseca un r ,326 con un $p < 0,01$. Ellos finalmente llegaron a demostrar que si se hubo relación de dichas variables, recomendaron optimizar el clima organizacional para llegar a una mejora en la productividad y el ausentismo laboral.

Caballero del Ángel et al. (2020) llevaron a cabo un estudio en México, con la finalidad de analizar la relación de ambas variables en un organismo de salud. Fue un estudio transversal con un nivel correlacional. Trabajaron con 8 dimensiones para el clima organizacional; y el cuestionario de satisfacción laboral que evaluó 5 dimensiones. Se encontró que el clima organizacional se debía mejorar (56%) y para la satisfacción laboral 40.7% la valoró como satisfactorio. Cuando evaluaron las dimensiones del clima organizacional con la otra variable, halló que se correlaciona con lo que es supervisión, el ambiente laboral y la satisfacción interna (43%, 53.9% y 53,95% respectivamente). Al hacer la correlación de las variables, encontraron una correlación con una relevancia moderada para ambas variables ($r = 0.205$; $p = 0.05$). Finalmente establecieron que hay correlación entre ellas en la institución de salud.

A nivel nacional Ramos y Carrasco (2022) realizaron un estudio en Tacna buscando identificar la correlación entre ambas variables, fue una investigación observacional, de corte transversal. Donde se utilizó un cuestionario en 77 integrantes de la institución tanto personal de salud como administrativos. Se obtuvieron los siguientes datos; el clima organizacional se percibió como regular por el 72.7% de los entrevistados y el 71.3% tuvo una satisfacción laboral media. Al ver los resultados inferenciales como la escala continua (correlación de Pearson) se encontró un valor 0.853 por encima del valor de 0.8 que considera como correlación alta, ellos mencionan que con este resultado si mejoramos el clima organizacional, la otra variable mejorará en un 85,3%; Además tenemos que el 89% que percibe el clima organizacional bueno tiene una satisfacción laboral alta. Se llegó a determinar que existe una alta significancia de correlación entre ambas

variables descritas, siendo explicada la satisfacción laboral en un 85.3% por la otra variable.

Vásquez (2022) ejecutó una investigación en una clínica privada, buscó la presencia de correlación de las variables mencionadas en la institución privada de salud, usando metodología descriptiva y correlacional, aplicando los cuestionarios a 70 integrantes de la organización. El halló que el cuarenta por ciento de la primera variable presentó un nivel regular, para lo que es la satisfacción laboral un 43% de los encuestados se encontraron en un nivel medio, cuando evaluó la correlación de ambas variables, encontró un $r=0.420$ y la $p= 0.001$, así mismo mencionó que las relaciones, dimensión del clima organizacional tuvo un nivel significativo moderado con la satisfacción laboral con un valor de 0.49. Finalmente determinó que el clima organizacional se asocia a la otra variable en los integrantes de dicha institución.

Chávez (2022) en su estudio que ejecutó en Trujillo, se propuso establecer la correlación y causalidad de las dos variables, para ello planteó su estudio de tipo básica, corte transversal; la información se obtuvo de 118 personas a través de una encuesta. Halló que el clima organizacional se percibió como regular por el 89% de los encuestados y la satisfacción laboral igualmente como regular con un 67,8%; con la evaluación inferencial presentó un p menor a 0,001 y un r 0.457 para la prueba de Nagelkerke, así mismo encontró que la satisfacción laboral se justificó por las relaciones en un 20%, la cohesión en un 28,5%, la calidad en un 42,5% y la motivación en un 32%. Finalmente determinó que las dos variables presentan una correlación causal, así como las dimensiones relaciones, cohesión, la calidad y la motivación del clima organizacional justificaron un porcentaje medio a bajo a la satisfacción laboral; recomendó fomentar la participación activa, los índices de cohesión, las relaciones laborales e interpersonales.

Barrera et al. (2021) realizó su estudio en San Martín, se propusieron determinar la relación de las variables mencionadas, para ello diseñaron su investigación de tipo básica. En la recopilación de información usó una encuesta a través de cuestionarios para las variables. Se encontró que el 50.4% perciben un clima organizacional intermedio, al valorar sus dimensiones la realización personal no es buena (41.2%) y para involucramiento de personal, supervisión es media. En cuanto a satisfacción laboral es considerada moderada con un 42.2%. En relación a la correlación de Pearson encontraron un valor de 0.46 que tiene significancia

moderada. Finalmente llegaron a concluir que existe una correlación moderada cuando hablamos de las dos variables.

Medina (2022) en Loreto hizo un estudio, cuyo fin fue establecer si existe correlación entre ambas variables mencionadas, el estudio fue planteado como tipo básica y corte transversal, recabó la información a través de un cuestionario debidamente validado y con una confiabilidad adecuada. Halló al clima organizacional con un nivel intermedio determinado como mejorar con un 43% y el superior como saludable con 31,7%; en cuanto a la satisfacción laboral el mayor grupo se registró en el nivel ni insatisfecho ni satisfecho con un 53,3%, el que le siguió fue el grupo que presentó un nivel satisfecho con un 26,7%; por último, cuando realizaron el análisis inferencial mostraron un r ,824 con un p menor 0,000. Con esos datos estableció la correlación entre ambas variables, recomendó evaluar periódicamente ambas variables para mejorarlas y tener un desempeño laboral adecuado.

De la cruz et al. (2021) realizaron un estudio en Lima, cuyo fin fue determinar la relación entre las variables en estudio en un centro quirúrgico. Su estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de corte transversal. Los datos se correlacionaron con la RHO de Spearman. Encontraron los siguientes datos, con respecto a la correlación de variables un valor de 0.73, el cual nos indica una alta correlación entre estas dos variables, en el clima organizacional un 25% tiene un deterioro en la comunicación y en cuanto a la satisfacción laboral 21.3% están insatisfechos con el desempeño de tareas. Llegaron a establecer que existe una alta correlación entre estas dos variables.

Moran et al. (2021) en la investigación que realizó, se propuso determinar la relación entre las variables ya mencionadas, esto se evaluó en una institución de Lima; para ello la investigación se planteó con un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Como instrumentos utilizaron cuestionarios debidamente validados. Encontraron que el 71% de los integrantes del estudio percibieron un clima de nivel regular, en cuanto a la percepción de la otra variable fue igualmente regular con un porcentaje del 80%; se encontró una $Rho = 0.559$ que da un valor medio de correlación y significancia de ($p=0.000$). finalmente determinan que el clima organizacional tiene una relación positiva media con la otra variable.

En cuanto a las definiciones de las variables, presentaremos primero lo referente a Clima organizacional, en la definición de esta variable se tomará los conceptos de los teóricos de la corriente conductista de la administración.

En los trabajos pioneros tenemos el estudio experimental que se realizó en 1959, originó tres escenarios distintos de climas para cada organización con la finalidad de valorar su efecto en lo que es la motivación, el rendimiento y la satisfacción; mencionan que existen factores que son tangibles de las organizaciones dentro de los que se pueden mencionar la estructura y la administración; así como también están presentes factores intangibles dentro de los que tenemos al desarrollo de la personalidad e identidad de los individuos, la motivación, los estilos de liderazgo entre otros. En base a este estudio lo definió como un grupo de características que se mantienen en el tiempo y a la vez son propias del ambiente interior de una empresa; y puede ser determinado de acuerdo a la manera como la empresa se asocia con sus colaboradores y ambiente laboral. En este estudio se plantearon 9 dimensiones: La estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, estándares, cooperación, conflicto e identidad. Las dimensiones que uso fueron 09: la estructura, la responsabilidad, la recompensa, el conflicto, la identidad, la cooperación, los estándares y las relaciones. (Litwin y Stringer, 1968)

En la teoría de los “Los sistemas de organización” nos ha permitido valorar la relación causa efecto entre lo que es la naturaleza de los climas y sus variables. Likier, nos plantea que el comportamiento de un integrante de la organización va a estar relacionado con la percepción que tenga de la realidad organizacional de la empresa que se encuentra inmerso. Para poder medir el clima organizacional la percepción es un concepto muy importante, la cual está relacionada con el pensamiento del trabajador, lo que siente y cuál es su comportamiento en relación a una determinada situación, persona o institución. Para poder medirla se necesita cuantificar las conductas a través de técnicas, dispositivos grupales e instrumentos que recolecten datos cuantitativos y cualitativos del clima organizacional. (Likier, 1968)

El constructo de clima organizacional se fundamenta en la teoría de campo propuesta por (Lewin, 1935), donde el clima viene a ser una determinación de la manera que los trabajadores ven su entorno de laboral, y no así una valoración afectiva de cada uno de ellos. Donde la persona se encuentra en un campo que

comprende varios aspectos como lo físico, psicológico y social, conformado por las características del ambiente laboral que lo envuelve (Garcia et al.,2021).

En una revisión que realiza de los teóricos Forehand y Gilmer, Halpin y Crofts, Litwin y Stringer y Luc Brunet; nos definen como el entorno del trabajo que los integrantes de la institución perciben y dentro de esto se encuentran contemplados las recompensas, el estilo de liderazgo, la comunicación que hay en la organización, su estructura que presenta la organización y finalmente la motivación; este conjunto tienen una influencia que repercutirá directamente en su comportamiento que presenten y su desempeño (Caraveo,2004). El clima organizacional se considera como algo externo del individuo, diferente de la estructura de la organización y de las percepciones individuales, y es más bien generado por el conjunto de los miembros de una organización (Vasquez,1992). El Clima es muy importante para la organización que permitirá su desarrollo, cambiar en el tiempo y adaptación al medio ambiente; el clima organizacional constituye una conformación entre las características que tiene una organización y las que tiene integrante de la institución (Brunet,1992).

El clima organizacional está dado uno por los características o elementos propios de la organización o institución y por otro lado por la forma como la institución se enfrenta con los integrantes que lo rodean (Cambell,1970).

Finalmente, para la definición del constructo tomaremos un concepto más actual que nos menciona, al clima organizacional como la experiencia de labor de un grupo de integrantes de una organización en su contexto laboral, que se puede caracterizar y valorar teniendo como punto de partida las percepciones sobre el mismo. (García et al.,2021)

En relación a las dimensiones tomaremos las planteadas por (Litwin y Stringer,1968), quienes nos mencionan:

La estructura, está dada por la forma como se percibe los niveles jerárquicos, las reglas, los procedimientos, los trámites y otras limitaciones que se encuentren en el desenvolvimiento de su trabajo. Con énfasis en lo que es la burocracia.

La responsabilidad, viene a ser el sentimiento que los integrantes de una institución o empresa tienen en relación con la libertad que gozan en la toma de decisiones en sus labores. Es como ellos valoran la supervisión que son sometidos, el sentimiento de ser su propio jefe y la necesidad de autorización para llevar a cabo su trabajo.

La recompensa, viene a ser como los integrantes de una institución perciben la relación que hay entre lo que deben ser retribuidos y lo que reciben por el logro de los objetivos o buenos resultados por su trabajo.

El desafío, es el sentimiento de los individuos acerca de los retos que se presentan en el trabajo. En la medida que la institución promueve la aceptación de riesgos previstos a fin de llegar a los objetivos planteados mejora el desafío.

Las relaciones, vienen a ser como perciben los integrantes de la institución la existencia de un ambiente agradable y buenas relaciones sociales entre integrantes de igual rango como entre subalternos y mandos superiores.

La cooperación, es la forma como sienten los integrantes de la institución sobre la existencia de un espíritu de ayuda mutua y oportuna entre sus pares y jefes con la finalidad de realizar los objetivos de la organización.

Los estándares, es la forma como perciben los integrantes de la institución con relación al énfasis que esta pone en cuanto a las normas de rendimiento.

El conflicto, es la forma como perciben los integrantes de la institución tanto entre los de igual rango como con los jefes, para aceptar las discrepancias y no tener temor y lograr solucionar los problemas cuando surjan. No siempre relacionados a temas laborales.

La identidad, es la forma como se sienten con la empresa de pertenecer a ella o no, así como de coincidir sus objetivos personales con los de la organización.

A continuación haremos referencia a los teóricos de la satisfacción laboral, la cual ha sido estudiada desde hace largo tiempo atrás, dentro de las diferentes teorías que se han planteado, tenemos a la teoría de la higiene y motivación o de los dos factores como una de las más representantes, fue sustentada por Herzberg et al, esta teoría tuvo como base un estudio que realizaron en una empresa cuya población de estudio, estuvo conformada por contadores e ingenieros, concluyeron que existen dos factores en una empresa para lograr una satisfacción laboral, estos factores son independientes entre ellos y específicos. Así mencionó a los factores de la higiene los cuales al estar presentes no generaban satisfacción, pero si podían disminuir o eliminar la insatisfacción; si estos factores no estaban presentes en un nivel adecuado generaban un problema en la producción de la empresa. El Otro grupo de factores fueron los motivacionales, ello si generan satisfacción cuando están presentes y con ello incrementaban la motivación del trabajador mejorando

su rendimiento. Con esta teoría Herzberg plantea dos conceptos independientes como son la satisfacción y la insatisfacción, pero ambos si influyen de manera directa en el trabajador a través de la motivación; esto permitió el tener la idea que, con sólo mejorar los salarios, sin pensar en progresar en las condiciones de trabajo o los procesos no se iba a generar en el trabajador un mayor rendimiento y por lo tanto tampoco tendría un efecto positivo en la producción de la empresa y el llegar a sus metas. El mejorar sólo el salario es decir mejora en los factores motivacionales con el tiempo pierde impacto y más bien puede ser una medida negativa al generar en el trabajador que esta expectativa esté siempre presente; es así como él recomienda que un puesto laboral adecuado debe reunir factores que permitan un buen desarrollo de las funciones y los reconocimientos laborales a la persona para poder tener una satisfacción y motivación adecuada. (Herzberg et al.,1959)

A continuación, definiremos las dimensiones de la satisfacción laboral:

Factores motivacionales, están controlados en gran medida por el trabajador, se relacionan con lo que él hace y como se desenvuelve, estos estarán mucho más estables y duraderos en el comportamiento del individuo si son óptimos. A estos factores se les menciona como los factores que van a brindar satisfacción al trabajador, esta dimensión tiene como indicadores la necesidad de autorrealización, el crecimiento individual y el reconocimiento profesional.

Factores de Higiene, en una comparación con la salud son los que rodean a la persona que les mantiene saludables, pues así consideró Herzberg que si estaban presentes de manera óptima evitará la insatisfacción y si están pésimos si la generará. Como indicadores tenemos al salario, beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo y los reglamentos internos. (Herzberg et al.,1959).

Según la teoría de las expectativas y recompensas, la satisfacción laboral está dada por la percepción que tiene la persona de la proporción que hay entre la recompensa y la equidad con el desempeño laboral que se ha realizado, lo cual generará una satisfacción o insatisfacción. Siguiendo los conceptos de esta teoría la satisfacción va a depender de la percepción que tiene el integrante de la organización, si el considera que la recompensa esta equipara o es mayor que el desempeño realizado se sentirá satisfecho (Vroow,1964).

Podemos conceptualizar como: Una actitud o conjunto de actitudes que tiene el integrante de una organización con relación a su puesto laboral, las cuales pueden estar direccionadas hacia su trabajo o sus facetas (Chiang et al.,2010).

Una consideración desde el punto de vista del positivismo, la epistemológica para clima organizacional, se sustenta cuando se considera como punto de partida que una institución está inmersa en un clima, inicialmente definido como su ambiente o atmosfera la cual influenciara en su dinámica operacional y en sus resultados de acuerdo a como se da la interacción entre ambas, entonces decimos que nuestro estudio parte de algo concreto que es lo que sucede en la institución el cual será cuantificado y medible, donde buscamos ver si hay alguna correlación entre las variables de estudio. El positivismo es una epistemología híbrida que combina el racionalismo con el empirismo, donde toda fuente de información parte de algo concreto, y que el conocimiento tiene un curso evolutivo, considerando puede cambiar por la presencia de errores en estudios anteriores. (García et al.,2021).

La epistemología es considerada una rama de la filosofía, que sigue una secuencia lógico metodológica para establecer la reconstrucción de los sucesos o la explicación de los mismos, es decir es la que nos va a dar un orden en la investigación. Cuando se habla de la epistemología positivista se parte de que todo suceso parte de un hecho concreto y de ser sustentado con un orden metodológico y no en base al empirismo, para los estudios cuantitativos se basan o soportan en esta corriente epistemológica, es decir el epistemología positivista, a diferencia de los estudios cualitativos que se soportan en la epistemología fenomenológica, la diferencia entre estas dos es que la positivista explica los hechos de forma objetiva, medible y cuantificable a diferencia del fenomenológico que busca las explicaciones subjetivas (Rojas et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo

Los estudios de tipo pura o básica, son aquellos que tienen como motivación encontrar nuevos conocimientos que servirán de sustento para la construcción de nuevas investigaciones básicas o que fortalezcan el conocimiento ya encontrado y finalmente también para la formulación de los estudios de tipo aplicada. (Ñaupas et al.,2018). En la clasificación del tipo de investigación por su objetivo tenemos a la básica o pura, la cual buscará analizar o estudiar un problema con la finalidad de encontrar un conocimiento nuevo que nos servirá para formular alguna teoría o comprenderla mejor; así mismo sirve de base para las investigaciones aplicadas. (Baena-paz 2017).

En nuestro estudio es tipo básico buscamos encontrar nuevos conocimientos entre nuestras variables de estudio.

Nivel

El estudio tiene un nivel explicativo, se está buscando determinar si existe o no causalidad entre las variables propuestas. En el nivel explicativo, la investigación tendrá como objetivo identificar los factores o causas por las que se presenta un fenómeno o evento (Hernández y Mendoza,2018). En este nivel una pieza fundamental es una formulación adecuada de la hipótesis, ya se tienen que plantear la explicación de las causas de eventos, situaciones sociales, etc. Con este nivel de investigación podemos encontrar nuevas leyes o micro teorías sociales (Ñaupas et al., 2018).

Enfoque

En cuanto al enfoque es de tipo cuantitativo, ya que se desarrollará pruebas estadísticas con las variables para llegar a la hipótesis planteada (Valderrama,2020). Este enfoque está relacionado con la medición, se da numeraciones y magnitudes a los hechos en estudio, utiliza la recopilación de datos o información y el análisis estadístico para poder refrendar las hipótesis y llegar a establecer conclusiones correctas. (Ñaupas et al., 2018).

Diseño

En referencia al diseño es no experimental ya que no se manipulará las variables (Hernández y Mendoza,2018). En este diseño se recopila y registra los datos de los

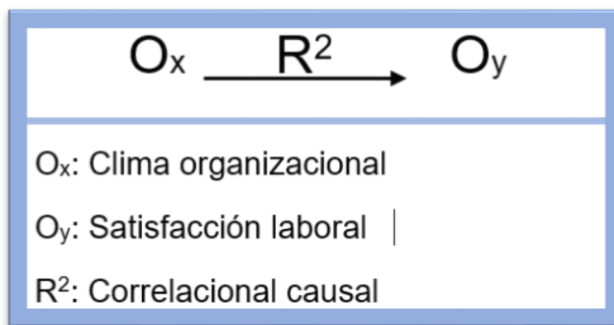
sucesos o eventos sin intervenir o manipularlos, es decir viendo la evolución natural de esta (Manterola et al., 2019).

Temporalidad

Si valoramos este estudio según la temporalidad es transversal, ya que la evaluación de las variables será en un único tiempo, no se hará seguimiento de las variables. (Ñaupás et al., 2018). En este estudio la característica principal es que la medición de las variables se realiza en un solo momento no existirá periodos de seguimiento, es decir el estudio se ejecuta en un determinado momento del evento (Manterola et al., 2019).

Figura 01.

Esquema del diseño correlacional causal



3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente

Es aquella que no va a ser influenciada por ninguna otra variable, pero si tendrá un efecto en una o más variables que conformen la hipótesis (Ñaupás et al., 2018).

Se le llama también variable de estímulo, de entrada (Rodríguez et al., 2021)

En nuestro estudio es el clima organizacional

Definición conceptual: La definimos como la experiencia de labor de un grupo de integrantes de una organización en su contexto laboral, que se puede caracterizar y valorar teniendo como punto de partida las percepciones sobre el mismo. (Litwin y Stringer, 1959).

Definición operacional: La definimos como la experiencia de su labor del trabajador asistencial de salud del servicio de pediatría de un hospital nivel III, en las áreas de hospitalización, emergencia y consulta externa; la variable será medida por un cuestionario adaptado del creado por Litwin y Stringer, el cual consta de 23 ítems que se adaptará por el investigador y validará por 3 expertos para este estudio. Esta escala mide las nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, estándares, desafío, conflicto, cooperación, relaciones y la identidad.

Unidad de medida: Ordinal

Tabla 01*Matriz de la operacionalización de la variable clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Desafío	Retos en el trabajo	12	Ordinal	Malo: De 23 a 52
Estructura	Normatividad dentro de la empresa Grado de formalidad organizacional Cumplimiento de obligaciones Comprensión de las políticas Niveles jerárquicos existentes Nivel de regulaciones definidas	1 al 6	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Regular: De 53 a 82 Bueno: De 83 a 115
Responsabilidad	Autoadministración Compromiso con el trabajo Iniciativa personal	7,8,9		
Recompensa	Estímulo por un trabajo bien hecho Reforzamiento positivo	10,11		
Relaciones	Satisfacción por las relaciones interpersonales	13		
Cooperación	Comprensión de jefes Cooperación mutua	14 al 16		
Estándares	Rendimiento en el trabajo. Metas explicitas Normatividad para la gestión de la calidad	17 al 19		
Conflicto	Acuerdo participativo	20,21		
Identidad	Consecución de objetivos personales Vocación por el trabajo	22,23		

Nota: Adaptado de Litwin y Stringer. (1959) por Montoya (2023)

Variable dependiente:

La variable dependiente a la que se verá afectada o influenciada por otra variable de la hipótesis, donde evidenciaremos su efecto o la consecuencia que ocasionará la otra variable. (Ñaupas et al., 2018)

En nuestro estudio tenemos como variable dependiente a la satisfacción laboral.

Definición conceptual: Es la relación que existe entre los factores motivacionales y los factores higiénicos, los cuales generaran satisfacción o insatisfacción respectivamente. (Herzberg et al., 1959).

Definición operacional: Es el sentimiento que se genera en el personal de salud del hospital nivel III de Lambayeque entre sus factores intrínsecos y extrínsecos. Se define en base a la teoría de Herzberg, teniendo en cuenta las dos dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca (Herzberg et al.,1959). Esta variable será medida por la escala de Warr que consta de 15 ítems, la cual será adaptada por el autor y luego validada por el juicio de tres expertos (Warr et al.,1979).

Unidad de medida: Ordinal

Tabla 02

Matriz de la operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Satisfacción intrínseca	Autonomía	1 al 7	Ordinal	Insatisfecho:
	Reconocimiento		1: Muy insatisfecho	15 -34
	Importancia de la tarea		2: poco Insatisfecho	Indiferente:
	Capacidades		3: Neutro	35-55
	Progreso		4: Poco satisfecho	Satisfecho:
	Sugerencias		5: Muy satisfecho	56 75
Satisfacción extrínseca	Condiciones laborales	8 al 15		
	Compañeros			
	Supervisor			
	Salario			
	Relaciones			
	Gestión			
	Horario			
Estabilidad laboral				

Nota: Adaptado de Warr et al. (1979) por Montoya (2023)

3.3 Población, muestra, muestreo

Población

La población en trabajo de investigación viene a ser el total de los integrantes a ser investigados y que deben cumplir con características o cualidades establecidos, estos integrantes pueden ser personas, objeto o situaciones (Ñaupas et al.,2018). El presente estudio su población está conformada por 62 trabajadores asistenciales en salud de pediatría en un hospital nivel III-1 de Lambayeque.

Criterios de inclusión

Trabajadores asistenciales en salud de pediatría de un hospital nivel III – 1, y otorgan la autorización ser parte del estudio de investigación

Personal de salud con más de un año en el servicio de pediatría.

Criterios de exclusión

Personas que laboran en salud que no autorizan ser partícipes del estudio.

Personas que laboran en salud que tienen menos de un año laborando en el servicio de pediatría.

Personal que labora en salud del servicio que se encuentran de licencia.

Muestra

Se considera a como la parte o fracción de la población que la va a representar en el estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En nuestro estudio se considerado para el cálculo de nuestra muestra un margen de error del 5% y una confiabilidad del 95%, teniendo como resultado 54 trabajadores de salud del servicio de pediatría de un hospital nivel III de Lambayeque.

Muestreo

En este fue de tipo probabilístico, está dado por la posibilidad que cualquier integrante de la población puede ser elegido al azar para integrar la muestra, de acuerdo a lo que se ha definido como criterios de inclusión y exclusión (Ñaupas et al., 2018).

Unidad de estudio

Personal que labora en salud en el servicio de pediatría del hospital nivel III-1.

Es a quien se le requerirá los datos que necesitamos para el estudio (Ñaupas et al.,2018).

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta, consiste en realizar un grupo de interrogantes que se aplica a una población para obtener su opinión sobre ciertas situaciones de estudio que necesitan ser evaluados (Ñaupas et al., 2018). Para nuestro estudio se usará como técnica una encuesta en base a la escala de Likert.

Instrumento

Entre los diferentes instrumentos que hay, se ha seleccionado el cuestionario, el cual es un conjunto de interrogantes que se han elaborado en base a las propuestas de los teóricos, adaptándolos para nuestro estudio (Ñaupas et al., 2018).

Para la validación de un instrumento se recurrirá a un juicio de expertos, para este estudio se consideran tres expertos que nos darán si los ítems son pertinentes (Valderrama,2020)

Para poder determinar la confiabilidad del instrumento se realiza una prueba piloto en 20 personas, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.8 para cada cuestionario de las variables, este valor nos indica que tienen una excelente confiabilidad. (Ñaupas et al.,2018)

3.5 Procedimientos

Es el camino que se sigue para poder llegar a los objetivos, este camino está dado por operaciones y secuencias ya fijadas previamente, las cuales se tienen que respetar el orden definido para tener resultados valederos. (Baena 2017)

Se realizará una concatenación de pasos, que se describen de la siguiente manera: Investigación de estudios realizados sobre las variables que presenta el trabajo de investigación, primero se realizó la búsqueda un reporte de bibliografía con connotación mundial, seguido de estudios presentes en el continente americano y finalmente nacional que nos permiten plantear los problemas, objetivos y las hipótesis; la revisión de las teorías y definiciones de nuestras variables de estudio con la finalidad de realizar la operacionalización, luego se realizará los instrumentos que nos recolectaran la información previa validación y pruebas de fiabilidad para poder ser aplicadas en nuestra población de estudio, a quienes se le pedirá la autorización correspondiente para la participación en este estudio. Este instrumento se les hará llegar por la plataforma de google form, posteriormente los datos

recopilados se los procesará con pruebas estadísticas para poder llegar a nuestros objetivos trazados, obtener las conclusiones respectivas y dar las recomendaciones que ayuden a las mejoras de las dos variables.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez recolectados los datos, se procederá a ordenarlos y elaborar una base de datos en software Excel y llevado posteriormente a software Spss, este paso es muy importante para el inicio del análisis, luego datos se analizarán siguiendo dos métodos, el descriptivo y el inferencial.

Descriptivo: Esta etapa se realizará con el programa de Spss, se analizará estos datos obteniendo información en base a tablas y figuras de porcentajes, para evidenciar las características de los datos, dándonos información en proporción de partes de un conjunto de cada variable.

Inferencial: Se usará la aplicación Spss 25.0, los datos tienen una medición ordinal por lo que son no paramétricos esto lo veremos con el test de normalidad, la cual nos brinda la información si los datos obtenidos son no paramétricos y posteriormente la prueba de R² cuadrado de Nagelkerke y Cox y Snell, con la finalidad de buscar la información que nos determine la influencia y correlación de las variables.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio sigue las recomendaciones que da la presente universidad en base a la normativa que aprobó en el 2021; así mismo para la redacción y citación se ha tomado en cuenta la normativa APA vigente. En cuanto al manejo de los datos obtenidos se respetará los principios de ética; dentro de estos tenemos la beneficencia, buscando sumar en las soluciones de los problemas sociales. Otro principio es la no maleficencia, ya que no se perjudicará a los que integran el estudio; así mismo tenemos a la autonomía muy importante en este tipo de estudio donde no se influenciará en el participante en la investigación y nos dará unos datos valederos. Cabe remarcar nuevamente a la beneficencia, ya que es algo muy importante que busca todo investigador, sus resultados y conclusiones beneficiarán a la sociedad mejorando la calidad de las atenciones y la salud. (Universidad César Vallejo [UCV], 2021).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos.

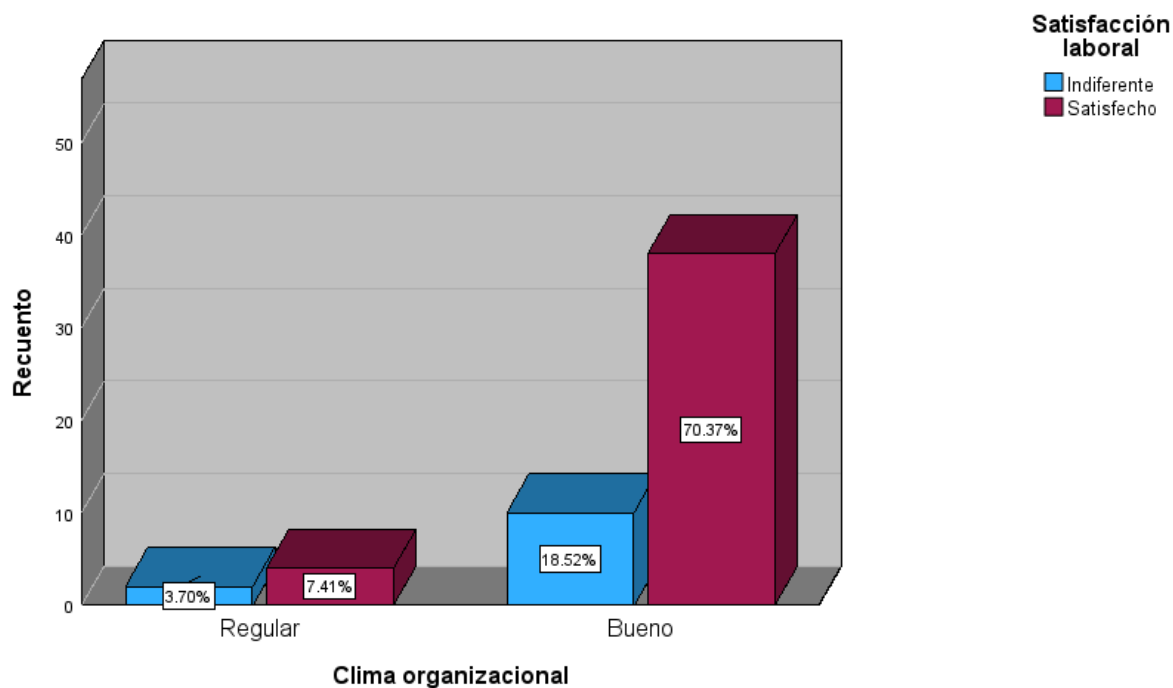
Tabla 03

Cruce entre clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	
Clima organizacional	Malo	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
	Regular	0	2	4	6
		0%	3.7%	7.4%	11.1%
	Bueno	0	10	38	48
		0%	18.5%	70.4%	88.9%
Total	Recuento	0	12	42	54
	% del total	0%	22.2%	77.8%	100%

Figura 2

Descriptivo clima organizacional y satisfacción laboral



En la tabla 03 así mismo en la figura 02, se observó al clima organizacional percibido en un 89.9% como bueno, mientras que el 11.1% lo considero regular.

Cuando se evaluó la satisfacción laboral, el 77.8% de los encuestados manifestaron encontrarse en un nivel satisfecho, indiferente un 22.2% y no se encontró a ninguno en el nivel insatisfecho.

De acuerdo a esto se halló que al clima organizacional en pediatría lo percibió el mayor porcentaje del personal de salud con nivel bueno, algo similar se aprecia en la satisfacción laboral la cual la catalogaron con un nivel satisfecho.

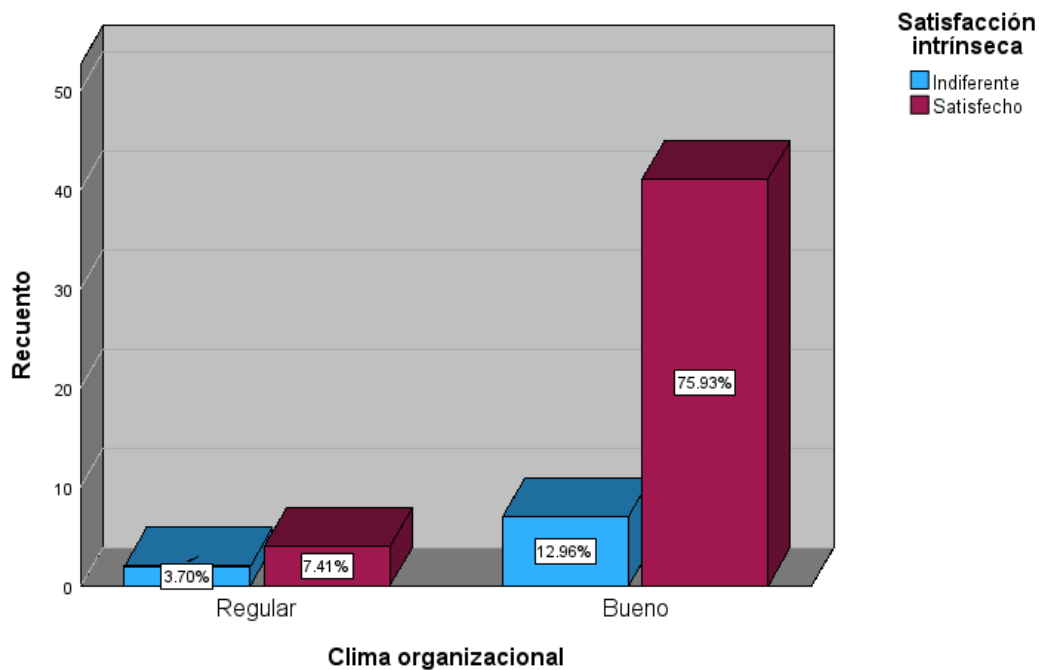
Tabla 04

Cruce entre clima organizacional y satisfacción intrínseca

		Satisfacción Intrínseca			Total
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	
Clima organizacional	Malo	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
	Regular	0	2	4	6
		0%	3.7%	7.4%	11.1%
	Bueno	0	7	41	48
		0%	13%	75.9	88.9%
Total	Recuento	0	9	45	54
	% del total	0%	16.7%	83.3%	100%

Figura 03

Descriptivo clima organizacional y satisfacción intrínseca



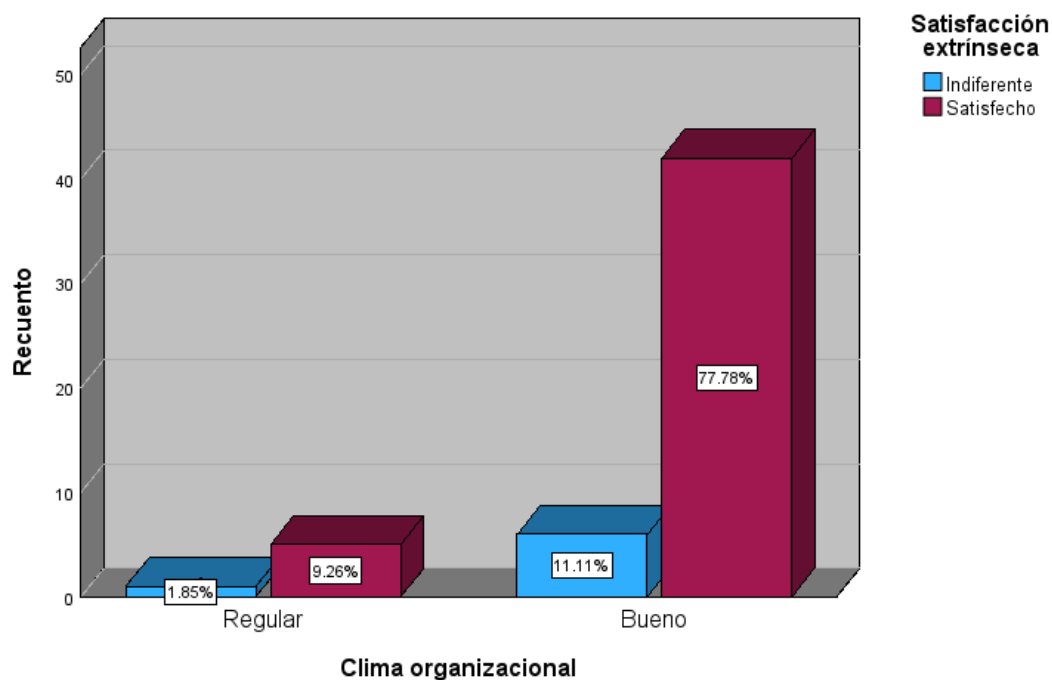
En la tabla 04, así mismo en la figura 03, se halló que de los 54 encuestados, el 88.9% perciben al clima organizacional con un nivel bueno y sólo el 11.1% como regular.

Así mismo en relación a la satisfacción intrínseca la distribución por niveles en el personal asistencial de pediatría se encontró el 83.3% satisfecho, mientras el 16.7% indiferente y 0% en nivel insatisfecho.

El porcentaje mayor de los encuestados con un 75.9% consideraron a la satisfacción intrínseca y al clima organizacional dentro de sus niveles superiores: satisfecho y bueno respectivamente.

Tabla 05*Cruce entre clima organizacional y satisfacción extrínseca*

		Satisfacción extrínseca			Total
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	
Clima organizacional	Malo	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%
	Regular	0	1	5	6
		0%	2.9%	9.2%	11.1%
	Bueno	0	6	42	48
		0%	11.1%	77.8%	88.9%
Total	Recuento	0	7	47	54
	% del total	0%	13%	87%	100%

Figura 04*Descriptivo clima organizacional y satisfacción extrínseca*

De la tabla 05 y así mismo en la figura 04, en la satisfacción extrínseca se logró identificar al 83% con un nivel satisfecho; 17% indiferente y ninguno se encontró insatisfecho.

Por otro lado, se halló que el 11.1% ubican al clima organizacional en un nivel regular y así mismo tienen un nivel de satisfacción extrínseca como indiferente; mientras que el 77.8% de los encuestados determinó al clima organizacional y a la satisfacción intrínseca en sus niveles superiores: bueno y satisfecho respectivamente.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque, 2023.

Ha: Existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque, 2023.

Tabla 06

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	Gl	Sig
	- 2			
Sólo intersección	231.033			
Final	169.212	61.821	17	<.001

Función de enlace: Logit

En la tabla 06, se encontró al valor de significancia en menor de 0.001; al ser un valor menor de 0,05; se consideró válida la hipótesis alterna, ante esto se concluyó que el clima organizacional se relaciona e influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque, 2023.

Tabla 07

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	.682
Nagelkerke	.684
McFadden	.205

Función de enlace: Logit

En la tabla 07, se precisó de acuerdo a la prueba de Cox y Snell que el clima organizacional influyó en un 68.2%, es decir la satisfacción laboral se explica en dicho porcentaje por la variable independiente; así mismo con la prueba de Nagelkerke se estableció que existe una influencia en un 62.2% entre las variables descritas.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción intrínseca del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque, 2023.

H1: Existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción intrínseca del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque, 2023.

Tabla 08

Informe de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de similitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig
Sólo intersección	207.593			
Final	154.419	53.174	17	<.001

Función de enlace: Logit.

En la tabla 08, se encontró la significancia con un valor menor de 0.001; con esto se llegó a aceptar a la hipótesis H1, ante lo cual se definió que el clima organizacional se correlaciona e influye significativamente con la dimensión satisfacción intrínseca del personal de asistencial de pediatría.

Tabla 09

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	.626
Nagelkerke	.630
McFadden	.187

Función de enlace. Logit

De la tabla 09, se estableció por la prueba de Cox y Snell que el clima organizacional influye en la dimensión satisfacción intrínseca, siendo esta explicada en un 62.6% por la variable independiente. Así mismo con Nagelkerke se concluyó que hay una influencia del 63% entre dichas variables.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción extrínseca del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1, 2023.

H1: Existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción extrínseca del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1, 2023.

Tabla 10

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	Gl	Sig
Sólo Intersección	203.458			
Final	155.686	47.772	17	<.001

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se halló un valor de significancia menor de 0.001, por lo tanto, se llegó a aceptar la hipótesis alterna y se determinó que el clima organizacional influye y se relaciona significativamente en la satisfacción extrínseca del personal de salud de pediatría.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	.587
Nagelkerke	.591
McFadden	.173

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11 se precisó con la prueba de Cox y Snell que el clima organizacional influye en la dimensión satisfacción extrínseca, siendo esta explicada en un 58,7% por el clima organizacional. Así mismo con Nagelkerke se observó una influencia del 59.1% entre las variables mencionadas.

V. DISCUSIÓN

1. En el presente estudio se planteó como objetivo determinar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1, 2023. De acuerdo a la evaluación inferencial que se ejecutó con el programa SPSS y posterior plasmado en la tabla 06, con estos resultados se aceptó la hipótesis alterna con un valor de significancia $< ,001$, los resultados de la prueba de hipótesis mostraron que existe influencia entre las variables estudiadas. Así mismo en la tabla 07 se halló un valor para Cox y Snell que reflejó un 68,2% de influencia entre estas dos variables; en la misma tabla se determinó por Nagelkerke que existe una influencia de 62.2%; estos dos valores también indicaron que hay una correlación causal en estas dos variables. Por otro lado, se tienen los resultados de la tabla 04 donde se observó que el clima laboral es percibido como bueno por un 88,9% de los encuestados y solamente el 11,1% lo percibió como regular; en relación a la satisfacción laboral también se obtuvo un porcentaje alto para el que tienen un nivel satisfecho con un 78,3%, mientras el 21,7% se encontró indiferente y nadie insatisfecho; en dicha tabla se plasmó también que el 70,4% se consideró satisfecho y percibió un clima laboral bueno a la vez. De acuerdo a la información que se obtuvo que hay similitud con los datos del estudio de Chávez (2022), quien encontró una correlación causal entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral con una significancia con valor menor de 0,001, este resultado es similar al que se encontró en la tabla 06 ($<0,001$); en la prueba de Nagelkerke el obtuvo 0,452 un valor menor al 0,682 que se encontró en este trabajo; así mismo encontró que la satisfacción laboral se justifica en un 20% por las relaciones, 28% por la cohesión, 42,5% por la calidad y 32% por la motivación, por último recomienda fortalecer la participación activa, los índices de cohesión, las relaciones interpersonales y laborales. Así mismo con Calderón (2022) se coincidió con su trabajo correlacional causal que realizó en una institución de salud con 59 personas, encontró en un nivel alto para el clima organizacional (72,8%) y para la satisfacción laboral (81,3%), muy similares a los que se encontró en la tabla 03 (88,9% y 77,8% respectivamente); en su evaluación inferencial halló un r^2 0,527 y estableció que el clima organizacional influye en un 52,7%, cifra cercana a la de este trabajo con un

62,2%; recomendó fortalecer el sistema organizacional y el trabajo en equipo para mantener una buena satisfacción laboral. También al cotejar los resultados con los de Melo (2018) se evidenció que existe una concordancia al encontrarse que en ambos estudios se estableció la correlación del clima organizacional en la satisfacción laboral; en su estudio el halló que existe una relación entre las variables descritas con una significancia con valor de 0.000, con gran similitud al que se encontró en la tabla 06 donde se obtuvo < 0.001 ; así mismo mencionó ser la satisfacción laboral explicada en 69% por el clima organizacional, muy similar al 68.2% observado en este estudio; con estos hallazgos el finalmente recomendó fortalecer el clima organizacional en sus dimensiones propuestas: la identidad, el apoyo y el ambiente de afecto para mejorar la satisfacción laboral. Por otro lado, se concordó con el estudio que realizaron Ramos y Carrasco (2022) en el personal de salud y administrativo; cuando encontraron un porcentaje alto (89%) de los que percibieron un clima laboral bueno y tuvieron a la vez una satisfacción laboral alta, en nuestro estudio fue del 70% que se encontraron en dicha situación. Cuando buscaron la correlación, hallaron la influencia del clima organizacional en un 85,3%, así mismo un valor de $p < ,000$ dichos valores tienen una correlación más fuerte que las que se encontraron en nuestro estudio (68,2% y $p < 0,001$). También se presentó una coincidencia con los resultados de Fonseca y Larzabal (2023) cuando encontraron una satisfacción laboral alta con una media de 90.5 de un total de 105 puntos, así mismo con el clima organizacional, en este trabajo se evidenció en la tabla 03 un nivel alto con un 77,8% y 88,9% respectivamente para cada variable; también destacaron con respecto a los encuestados que percibieron un nivel bueno de liderazgo, trabajo en equipo y relaciones interpersonales presentaron el 84,5% una satisfacción laboral alta, semejante al 70% de nuestros encuestados que tuvieron niveles altos en clima organizacional y satisfacción laboral a la vez; finalmente hallaron un $r 0,326$ y un $p < 0,05$, dichos valores son menores a los hallados en la tabla 07 ($p < 0,001$) y tabla 08 ($r 0,326$) pero si llegaron a correlacionar dichas variables, recomendando fortalecer el clima organizacional para disminuir el ausentismo y mejorar la productividad. Por otro lado, Medina (2022) visualizó en una institución de salud un clima organizacional y satisfacción laboral con niveles intermedios, diferente a lo hallado, donde se encontró niveles

altos para clima organizacional y satisfacción laboral (bueno y satisfecho respectivamente), pero se halló resultados inferenciales similares, cuando determinó la correlación entre las variables descritas, con un r 0,824 y p menor a 0,000; recomendó evaluaciones periódicas para las variables con el fin de lograr un adecuado desempeño laboral. Los resultados que se hallaron en este estudio se sustentan en lo que mencionaron Herzberg et al. (1959), la satisfacción laboral está en relación con dos factores: los factores satisfactorios o intrínsecos es decir por los procesos propios de la actividad laboral o del contenido del trabajo llamados también factores motivadores; los otros factores son los insatisfactorios o extrínsecos donde el ambiente laboral, el modo de supervisión, las relaciones que existen entre el personal y el entorno laboral de la empresa. Así mismo propusieron que con la mejora de la satisfacción laboral vamos a obtener mejoras en el rendimiento laboral, ausentismo y productividad y para ello se debe fortalecer muchos puntos que son las dimensiones establecidas por Litwin y Stringer (1968) para el clima laboral como las relaciones interpersonales, la responsabilidad, los estándares, desafíos. En su estudio que hicieron Warr et al. (1979) del cual sirvió como base para la definición de los constructos y herramientas de evaluación de la satisfacción laboral, mencionaron la relación entre satisfacción laboral y el poder llegar a los logros de la empresa, la autonomía y la calidad del trabajo. Así mismo mencionó que la participación laboral y el entorno laboral tienen correlación con la satisfacción laboral; por otro lado, remarcaron que la satisfacción laboral presentó influencia en la satisfacción de vida, ansiedad y estrés laboral puntos importantes para mejorar el clima en una empresa.

2. En los objetivos específicos que se establecieron para este estudio, fue determinar si existe influencia del clima organizacional en la dimensión satisfacción intrínseca del personal asistencial de salud de pediatría en un Hospital nivel III - 1, 2023; se observó en la tabla 05 que el 83,3% de los encuestados presentaron un nivel de satisfecho para la satisfacción intrínseca, mientras al 16,7% se le encontró un nivel indiferente, así mismo el 75,9% se encontraron en los niveles más altos para ambos (satisfacción intrínseca y clima organizacional). Con el análisis inferencial se encontró que el clima organizacional tuvo una influencia en lo que respecta para la dimensión

satisfacción interna con un p menor de 0,001 y con la prueba de Nagelkerke (0,63) se encontró que el clima organizacional influye en un 63% en la satisfacción intrínseca. Estos hallazgos presentaron similitud con los de Calderón (2022) quien encontró una correlación causal del clima organizacional en la satisfacción intrínseca con un p menor 0,001, siendo el mismo valor que se evidencia en este trabajo; así mismo halló la influencia del sistema individual, el sistema interpersonal y el sistema organizacional dimensiones del clima organizacional con los siguientes porcentajes: en un 40% para la primera dimensión, 22,8% para la segunda y 51% para la tercera. Concurrentemente se observó que los datos y conclusiones reportados por Melo (2018) tuvieron similitud al encontrar una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción intrínseca con p menor a 0,000; así mismo mencionó que el clima organizacional explica el 68% de la satisfacción intrínseca, cifra muy cercana a la que se halló con un 63%; por último mencionó que el apoyo, la identidad y el ambiente de afecto tienen una correlación con la satisfacción intrínseca, las cuales deben ser mejoradas en una empresa. La información obtenida está sustentada en la teoría de Herzberg et al. (1959), mencionó que los factores intrínsecos son los relacionados al cargo o la tarea propiamente dicha, estos factores son motivadores para llegar a la satisfacción, así mismo mencionó que para mejorar los factores intrínsecos se debe enriquecer el cargo y las tareas, disminuyendo las tareas simples y dando tiempo a los retos, es decir al desafío, asumiendo con responsabilidad, también menciona que los trabajadores deben ser recibir el reconocimiento respectivo y favorecer el crecimiento personal. Litwin y Stringer (1968) establecieron las dimensiones del clima organizacional, dentro de las que contemplaron: la responsabilidad, la recompensa y el desafío entre otras, ellos definieron: al desafío como el sentimiento frente a los retos en el trabajo, a la responsabilidad como el sentimiento relacionado a la libertad de toma de decisiones y a la recompensa como el sentimiento de recibir lo justo por el logro o meta realizada. Warr et al (1979) elaboró el instrumento de medición de la satisfacción laboral, ellos definieron el constructo de satisfacción intrínseca en base a los factores intrínsecos de la teoría de Herzberg.

3. El otro objetivo planteado es establecer si hay influencia del clima organizacional en la satisfacción extrínseca del personal de salud de pediatría en un Hospital

III-1, Lambayeque; para ello se realizó la evaluación inferencial, con resultados que llevaron a la conclusión que existe una correlación causal con un p menor a 0,001 y un valor para la prueba de Nagelkerke de 0,591, lo que significó que la satisfacción extrínseca se justifica en un 59,1% por el clima organizacional; así mismo de halló al 77,8% de los participantes del estudio presentaron un nivel satisfecho para la dimensión satisfacción extrínseca, mientras el 22,2% tuvo un nivel neutro y ninguno se encontró insatisfecho. Los datos encontrados coincidieron con los resultados de Calderón (2022), quien estableció que hay correlación causal del clima organizacional en la satisfacción extrínseca con un p menor a 0,001; así mismo mencionó que las dimensiones sistema individual, sistema interpersonal el sistema organizacional pertenecientes al clima organizacional tuvieron una influencia en la satisfacción extrínseca, el sistema individual justificó el 30,3% de la satisfacción extrínseca, el sistema interpersonal 30,3% y el sistema organizacional el 11,8%. Por otro lado con Fonseca y Larzabal (2023) también se coincidieron con sus hallazgos que alcanzaron, ellos establecieron que existe correlación entre ambas las variables descritas, con una significancia estadística p menor 0,01 y una r 0,326; mientras que en el presente estudio se llegó a la misma definición estadística pero se encontró una mayor fuerza en la correlación causal de las dos variables con un p menor 0,001 y un r 0,591. Así mismo, con el estudio de Melo (2018) se coincidió en los hallazgos encontrados, cuando se observó que la satisfacción extrínseca es explicada en un 68% por el clima organizacional, con un p menor a 0,000; mencionó que el apoyo, el ambiente de afecto y la identidad se deben fortalecer al encontrarse asociadas a la satisfacción extrínseca. Estos datos que se obtuvieron están soportados en la teoría de Herzberg et al. (1959), mencionó a los factores extrínsecos como aquellos que rodean al trabajador, es decir el ambiente donde se encuentra envuelto, así mismo la forma como se desenvuelve o desarrolla su trabajo; estos factores no son controlados por el trabajador. Dentro de estos factores son considerados las formas de supervisión o control, las relaciones con el equipo laboral, los reglamentos, el ambiente físico entre otros. Litwin y Stringer (1968) definieron las dimensiones del clima laboral, entre las que destacan las relaciones, la cooperación, los estándares, la estructura entre otros, los cuales se mencionaron también en la teoría de Herzberg. Por último, Warr et al. (1979)

elaboró el constructo de satisfacción extrínseca en base a los conceptos de factores extrínsecos elaborados por Herzberg.

VI. CONCLUSIONES

Primera.

Se determinó que existe un 68,2% de influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, además de una correlación entre dichas variables, a lo cual se llegó a través de la prueba de Nagelkerke con valor 0,682 y una significancia con valor menor a 0,001. Con lo que se afirma, si existe una mejora o deterioró del clima organizacional esto también influenciará en el mismo sentido en la satisfacción laboral.

Segunda.

Por otro lado, se estableció que existe una influencia en un 63% del clima organizacional en la dimensión satisfacción intrínseca, así mismo se halló correlación entre ellos, esto se sostiene con el hallazgo de una significancia con un valor menor a 0,001 y en la prueba de Nagelkerke con un valor de 0,63. Lo que se traduce que cuando se realice algún plan de fortalecimiento del clima organizacional también se fortalece la satisfacción intrínseca.

Tercera.

Finalmente se determinó que hay una influencia y correlación del clima organizacional en la satisfacción laboral con la dimensión satisfacción extrínseca, dicha dimensión puede ser explicada en un 59% por el clima organizacional. Esto significa que las mejoras que se hagan en el clima organizacional ocasionaran también una mejora de la satisfacción extrínseca.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A la jefatura de servicio y departamento de pediatría crear herramientas administrativas de evaluación del clima organizacional que deben ser aplicadas para un diagnóstico oportuno y fortalecimiento del mismo, logrando mantener el nivel bueno que se tiene actualmente y se pueda dar una influencia en la satisfacción laboral; esto evitará el ausentismo laboral, incremento de rotaciones, alcanzar los objetivos de servicio y brindar una atención de calidad.

Segunda

A la jefatura del servicio de pediatría y a la jefatura de la unidad de capacitación del hospital, fortalecer las capacitaciones externas e internas, otorgar los reconocimientos oportunos, fomentar las juntas médicas para toma de decisiones en los pacientes con problemas diagnósticos y terapéuticos, los cuales mejoraran los elementos motivadores de la satisfacción intrínseca como las oportunidades de crecimiento personal, desarrollo profesional, desarrollo de tareas no rutinarias.

Tercera

A la jefatura de bienestar social y jefatura del servicio de pediatría mejorar los sistemas de supervisión, fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar el confort en las áreas de reposo y desarrollo de actividades del servicio de pediatría; los cuales influyen en los elementos higiénicos de la satisfacción, lo que ayuda a mejorar la satisfacción extrínseca del personal.

Cuarta

A futuros investigadores considerar una población de mayor número que permitan resultados que tengan mayor fuerza y evitar sesgos que se puedan generar con estudios de poblaciones pequeñas; así mismo considerar escalas de evaluación de otros teóricos correlacionando la relación de las dimensiones del clima organizacional con la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Attia, M. A. S., Youseff, M. R. L., Abd El Fatah, S. A., Ibrahim, S. K., & Gomaa, N. A. (2020). The relationship between health care providers' perceived work climate, organizational commitment, and caring efficacy at pediatric intensive care units, Cairo University. *The International Journal of Health Planning and Management*, 35(2), 469-481. <https://doi.org/10.1002/hpm.2920>
- Adams, S., Mustafa, M., Bareham, C., Carryer, J., Tenbenschel, T., & Poghosyan, L. (2022). The Organizational Climate for Nurse Practitioners Working in Primary Health Care in New Zealand: A National Survey. *The Journal for Nurse Practitioners*, 18(7), 736-740. <https://goo.su/Y2rFvJ>
- Armenteros, A. L. I., & Esperón, J. M. T. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1), 197-209. <https://goo.su/oCYBWq>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Barrera, M. J. C. U. A., Carhuatanta, M. S. J. Q., & Bardales, J. M. D. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943>
- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias* (Colección desarrollo de recursos humanos ed.). México: Editorial Trillas. <https://goo.su/5xk5GS>
- Bustamante, R. Y. S., Gonzabay, P. L. M., & Peñafiel, N. A. V. (2022). Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. : <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Caballero del Ángel, E. M., Fernández, C. A., Santes, M. C., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. <https://goo.su/l4EgH0m>

- Calderón Aguilar, O. A. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal sanitario de una entidad prestadora de servicios de salud de Machala, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94490>
- Campbell, J. J., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). Managerial behavior, performance, and effectiveness.
- Caraveo, M. D. C. S. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402>
- Carrión, B., Ponce, R. A. L., & Moreno, T. M. E. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *TecnoHumanismo*, 2(3), 193-207. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510610>
- Chavez Flores, T. D. C. (2022). Clima organizacional en la satisfacción laboral, en contexto de teletrabajo, en instituciones públicas, Trujillo 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/90985>
- Chiang, M., Vega, M. C., Martín, M. J., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Vol. 2). Universidad Pontificia Comillas. <https://goo.su/rrgmeX>
- Contreras Chavarría, B., & Matheson Vargas, P. (1984). Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/6158>
- Dávila-Morán, R. C., Soto, J. M. S., Infantes, M. S., Gómez, H. E. L., & Serna-Landivar, J. L. (2023). Clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana. *Universidad y Sociedad*, 15(3), 682-690. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3824>
- De la Cruz Pérez, L. R., & Miranda, E. R. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora*, 8(2), 47-52. <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
- Del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima

organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>

Espíritu Martínez, A. P., & Castro Llaja, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Conrado*, 16(76), 157-168. <https://goo.su/VzTO>

Fathalla, M. F., & Fathalla, M. M. (2008). Guía práctica de investigación en salud (Vol. 620, pp. 135-56). Organización Panamericana de la Salud. https://www.revistaseden.org/boletin/files/7277_guia.pdf

Fernández, C. S., Bravo, D. D. A., & Medina, P. C. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 32(2), 397-406. DOI: <https://doi.org/10.5209/cuts.58635>

Flores, Y. D. S. L. (2023). La importancia de las habilidades directivas para mejorar la satisfacción Laboral en el sector de la salud del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 11256-11273. <https://orcid.org/0000-0002-9173-9315>

Fonseca, S. G. R., & Larzabal-Fernández, A. (2023). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft SA. *Revista UNIANDES Episteme*, 10(1), 41-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8879880>

Galvalisi, N., Penalba, M., Pérez, A., Cabrera, N., & Mejía, R. M. (2022). Satisfacción laboral de los médicos que trabajan en los servicios de emergencias en la República Argentina durante la pandemia por COVID-19. <https://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4684>

García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, (42), 43-65. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2021). Clima organizacional: teoría y práctica. Editorial Universidad Católica de

Colombia. Facultad de Psicología.

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Govea Andrade, K., & Zuñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* (1 ed., Vol. 1). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197. <https://goo.su/qDVHYKb>

Lo, J., Fayyaz, Y., Jaswal, S., Gohar, B., Yazdani, A., Chattu, V. K., & Nowrouzi-Kia, B. (2023). Factors Associated with Job Satisfaction in Medical Laboratory Professionals during the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study in Ontario, Canada. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(1), 54-66. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13010004>

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate.*

Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa.* Bilbao. Ediciones Deusto.

López, E. D., Arcos, J. B., Ojinaga, E. P., Valenzuela, R. R., & Alanís, J. Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, *Perspectiva Psicosocial en CIES AC.* <https://www.researchgate.net/publication/350640770>

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 36-49. DOI: [10.1016/j.rmclc.2018.11.005](https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005)

Medina Aguilar, D. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en un establecimiento de Salud de Loreto. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102941>

- Melo, N. A. P. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Moran, R. C. D., Corzo, E. D. C. A., Nizama, J. L. R., & Paredes, C. E. G. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 663-677. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538>
- Ñaupas Paitán, H., Vladivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. México: México. <https://goo.su/CL6YxEh>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramos, A. S. C., & Carrasco, J. Q. (2022). Clima organizacional y factores de la satisfacción laboral personal asistencial, administrativo y servicios generales de un centro de salud. *ET VITA*, 15(1). <http://161.132.207.136/ojs/index.php/etvita/article/view/649/657>
- Rey, E. J. E., Sarduy, R. H., Valdez-Prieto, Y. P., Miranda, L. F., & Pedrosa, T. R. (2020). Satisfacción laboral en médicos de familia de un policlínico del municipio Placetas. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 36(4), 1-9. <https://goo.su/S0tK>
- Ríos, E. C. B., Vázquez, C. A. A., Alberto, M., Ramírez, N., & Álvarez, R. I. C. (2018). Relación y diferencias entre las dimensiones de satisfacción laboral. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 21(2), 399. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/65281>
- Ríos-López, L. A., Saldaña-Pinto, C. A., Alejandría-Castro, C. A., & Fasanando-Puyo, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(1), e455-e455. <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>

- Rodríguez, C. R., Oré, J. L. B., & Vargas, D. E. (2021). Las variables en la metodología de la investigación científica (Vol. 78). Ciencias. DOI:[10.17993/IngyTec.2021.78](https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78)
- Rojas, J. A. H., Noa, L. L. T., & Flores, W. A. M. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, 12(23). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>
- Ruiz Vergara, M. A. (2020). Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán De La Provincia Sánchez Carrión-2020. <https://goo.su/tbu0>
- Salgado, M. A., & Medina-Giacomozzi, A. I. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista médica de Risaralda*, 25(2). <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Salahat, M. F., & Al-Hamdan, Z. M. (2022). Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon*, 8(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09838>
- Semper González, A. I., Sánchez Cepero, Z. D. J., Segredo Pérez, A. M., Hernández Nariño, A., Álvarez Escobar, M. D. C., & Mestre Cárdenas, V. A. (2019). Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45, e988. <https://goo.su/A4WLZ>
- Vázquez, M. S. (1992). Hacia una definición comprehensiva del clima organizacional. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 45(4), 443-451. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2378428>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

Título: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque, 2023							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores				
P. General	O. General	H. General	Variable independiente: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital III-1, Lambayeque, 2023?	Determinar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque 2023.	El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque 2023.					
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Desafío	Retos en el trabajo	12	Ordinal 1=Nunca 2= Casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	Malo (23 - 52) Regular (53 – 82) Bueno (83 – 115)
¿Cómo influye el clima organizacional en los factores internos del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque 2023?	Determinar cómo influye el clima organizacional en los factores internos del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque, 2023.	El clima organizacional influye significativamente en los factores internos del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque, 2023	Estructura	Normatividad dentro de la empresa Grado de formalidad organizacional Cumplimiento de obligaciones Comprensión de las políticas Niveles jerárquicos existentes Nivel de regulaciones definidas	1 al 6		
¿Cómo influye el clima organizacional en los factores externos del personal de salud de pediatría en un hospital III-1	determinar cómo influye el clima organizacional en los factores externos del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque, 2023.	El clima organizacional influye significativamente en los factores externos del personal de salud de pediatría en un	Responsabilidad	Autoadministración Compromiso con el trabajo Iniciativa personal	7,8, 9		
			Recompensa	Estímulo por un trabajo bien hecho Reforzamiento positivo Retos en el trabajo	10 y 11		

Lambayeque, 2023?.		hospital III-1 Lambayeque 2023	Relaciones	Satisfacción por las relaciones interpersonales	13			
			Cooperación	Comprensión de jefes Cooperación mutuo	14 al 16			
			Estándares	Rendimiento en el trabajo Metas explícitas Normatividad para la gestión de la calidad	17 al 19			
			Conflicto	Acuerdo participativo	20,21			
			Identidad	Consecución de objetivos personales Vocación por el trabajo	22, 23			
		Variable dependiente: Satisfacción laboral						
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos		
		Satisfacción intrínseca	Autonomía Reconocimiento Importancia de la tarea Capacidades Progreso Sugerencias Variedad	1 al 7	Ordinal 1: Muy Insatisfecho 2. Poco Insatisfecho 3. Neutro 4. Poco satisfecho 5. Muy satisfecho	Insatisfecho (15 -34) Indiferente (35-54) Satisfecho (55-75)		
		Satisfacción extrínseca	Condiciones laborales Compañeros Supervisor Salario Relaciones Gestión Horario Estabilidad Laboral	8 al 15				

Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumento	Método de análisis de datos
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental, transversal y correlacional causal</p>	<p>Población: 62 personal de salud del servicio de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque Muestra: 54 personal de salud del servicio de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Clima organizacional adaptado de Litwin y Stringer, (1979) y cuestionario de satisfacción laboral adaptado de Wall, Cook y Warr. (1979).</p>	<p>Descriptivo: Excel, SPSS 25 Inferencial: SPSS 25</p>

Anexo 02 Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Niveles o rangos
Variable Independiente: Clima Organizacional	Como la experiencia de labor de un grupo de integrantes de una organización en su contexto laboral, que se puede caracterizar y valorar teniendo como punto de partida las percepciones sobre el mismo (Litwin y Stringer,. 1959).	Experiencia laboral de los personal de salud del servicio de pediatría del hospital nivel III-1 en el contexto de su entorno.	Desafío	Retos en el trabajo	Ordinal 1=Nunca 2= Casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	Malo (23 - 52) Regular (53 – 82) Bueno (83 – 115)
			Estructura	Normatividad dentro de la empresa Grado de formalidad organizacional Cumplimiento de obligaciones Comprensión de las políticas Niveles jerárquicos existentes Nivel de regulaciones definidas		
			Responsabilidad	Autoadministración Compromiso con el trabajo Iniciativa personal		
			Recompensa	Estímulo por un trabajo bien hecho Reforzamiento positivo Retos en el trabajo		
			Relaciones	Satisfacción por las relaciones interpersonales		
			Cooperación	Comprensión de jefes Cooperación mutuo		
			Estándares	Rendimiento en el trabajo Metas explícitas Normatividad para la gestión de la calidad		

			Conflicto	Acuerdo participativo		
Variable Dependiente Satisfacción laboral	Es la relación que existe entre los factores motivacionales y los factores higiénicos, los cuales generaran satisfacción o insatisfacción respectivamente (Herzberg et al., 1959).	Es el sentimiento que se genera en el personal de salud del hospital nivel III de Lambayeque entre sus factores intrínsecos y extrínsecos.	Factores intrínsecos	Autonomía Reconocimiento Importancia de la tarea Capacidades Progreso Sugerencias Variedad	Ordinal 1: Muy Insatisfecho 2. Poco Insatisfecho 3. Neutro 4. Poco satisfecho 5. Muy satisfecho	Insatisfecho (15 -34) Indiferente (35-55) Satisfecho (56-75)
			Factores extrínsecos	Condiciones laborales Compañeros Supervisor Salario Relaciones Gestión Horario Estabilidad Laboral		

Anexo 03 Instrumentos

Cuestionario de variable independiente clima organizacional

El presente cuestionario pretende recopilar información sobre Clima organizacional del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023.

Por ello pedimos que responda con la mayor sinceridad. La aplicación se realizará luego de informarle de los fines del estudio y de contar con su respectivo consentimiento. Se le garantiza confidencialidad de la información que nos proporcione.

Muchas gracias por su contribución.

Instrucciones

Marque con una (x) sobre la opción que se parezca más a lo que sucede en su institución.

Tome la equivalencia de acuerdo al número que Usted seleccione:

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

DIMENSIÓN ESTRUCTURA					
Items	1	2	3	4	5
1. Conozco con claridad la estructura organizativa completa del servicio en el cual laboro.					
2. En este servicio se trabaja sin excesivos formalismos (papeleos).					
3. Comprendo claramente cuáles son mis obligaciones en el trabajo y las cumplo en forma oportuna.					
4. Comprendo claramente las políticas del servicio.					
5. En este servicio se tiene claro los niveles jerárquicos.					
6. Las reglas y trámites facilitan que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta.					
DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD					
Items	1	2	3	4	5
7. Realizo mi trabajo bien, sin necesidad que lo verifique mi jefe o superior.					
8. Me siento comprometido con mi trabajo.					
9. Presento nuevas iniciativas personales en beneficio del servicio.					
DIMENSIÓN RECOMPENSA					
Items	1	2	3	4	5

10. En el servicio recibo estímulos por el trabajo bien hecho.					
11. En el servicio recibo más premios que castigos.					
DIMENSIÓN DESAFÍO					
Ítems	1	2	3	4	5
12. En el servicio todos los días asumo desafíos para alcanzar las metas propuestas					
DIMENSIÓN RELACIÓN					
Ítems	1	2	3	4	5
13. Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales con mis compañeros del servicio.					
DIMENSIÓN COOPERACIÓN					
Ítems	1	2	3	4	5
14. Me siento comprendido por jefes y superiores dentro del servicio.					
15. Considero que en el servicio se practica el cooperación mutua entre compañeros.					
16. Considero que en la empresa se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados.					
DIMENSIÓN ESTÁNDARES					
Ítems	1	2	3	4	5
17. Tengo claro lo que se espera de mi trabajo en cuanto a mi nivel de rendimiento.					
18. Las metas y objetivos del servicio son claras.					
19. Considero que el sistema de gestión de la calidad vigente es lo mejor para mi trabajo.					
DIMENSIÓN CONFLICTO					
Ítems	1	2	3	4	5
20. Frente a un conflicto trato de solucionarlo rápidamente en equipo.					
21. Frente a un conflicto soy partidario de consultarlo con mis jefes.					
DIMENSIÓN IDENTIDAD					
Ítems	1	2	3	4	5
22. Considero que el servicio satisface mis objetivos personales.					
23. La labor que hago en el servicio está de acuerdo a mi vocación.					

Origen: (Litwin y Stringer, 1979) adaptado por (Montoya, 2023)

Cuestionario de la variable dependiente: satisfacción laboral

El presente cuestionario está dirigido a recopilar información sobre la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023.

Por ello le pedimos que responda con la mayor sinceridad. La aplicación se realizará luego de informarle de los fines que tiene el estudio y de contar con su respectivo consentimiento. Se le garantiza confidencialidad de la información que nos proporcione.

Muchas gracias por su contribución.

Instrucciones

Marque con una equis (X) sobre la opción que se parezca más cómo se siente en el servicio de su institución. Tener en cuenta la representación de cada número.

- 1: Muy insatisfecho 2. Poco Insatisfecho 3. Neutro
4. Poco Satisfecho 5. Muy satisfecho

Variable dependiente: satisfacción laboral

N	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Satisfacción intrínseca						
1	En relación a elegir libremente su propio modo de trabajo en el servicio, usted se considera.					
2	En relación a recibir reconocimiento por el trabajo realizado por alguno de: usuarios, compañeros, jefes, usted se considera.					
3	En relación a la valoración de su tarea y responsabilidad asignada, usted se considera.					
4	En relación a poder usar sus propias capacidades profesionales en forma libre, usted se considera.					
5	En relación a las posibilidades de progreso, promoción (ascenso), usted se considera.					
6	En relación a la atención de sus sugerencias que realiza en el servicio, usted se considera.					
7	En relación a la diversificación (variedad) de las tareas que se le asignan en el servicio, usted se considera.					
Dimensión 2 : Satisfacción extrínseca						
8	En relación a las condiciones del lugar de trabajo, (espacio, higiene, ambiente) usted se considera:					
9	En relación a los compañeros de trabajo, usted se considera:					
10	En relación a su supervisor o jefe inmediato, usted se considera:					
11	En relación a su sueldo, usted se considera:					

12	En cuanto a las relaciones entre trabajadores y supervisores o jefes, usted se considera.					
13	En relación a la forma de gestión del servicio como organización, usted se considera:					
14	En relación a su Horario de trabajo, usted se considera:					
15	En relación a la estabilidad en su trabajo, usted se considera:					

Origen: (Warr et al., 1979) adaptado por (Montoya, 2023)

Anexo 04 Validez de experto

Primer validador

Dr. Jorge Luis Sosa Flores

Invitación

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Jorge Luis Sosa Flores

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Post Grado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

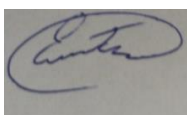
El título nombre del proyecto de investigación es: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



José Edilberto Montoya Muñoz
DNI 16769666

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Satisfacción laboral elaborado por José Edilberto Montoya Muñoz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel
- 3: Moderado nivel
- 2: Bajo Nivel
- 1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable: Satisfacción laboral

Definición de la variable:

Es la relación que existe entre los factores motivacionales y los factores higiénicos, los cuales generaran satisfacción o insatisfacción respectivamente (Herzberg et al., 1959).

Dimensión 1: Satisfacción intrínseca

Están controlados en gran medida por el trabajador, se relacionan con lo que él hace y como se desenvuelve, estos estarán mucho más estables y duraderos en el comportamiento del individuo si son óptimos (Warr et al 1979).

Marque con una equis (X) sobre la opción que se parezca más cómo se siente en el servicio de su institución. Tener en cuenta la representación de cada número.

- 1: Muy insatisfecho 2. Poco Insatisfecho 3. Neutro
 4. Poco Satisfecho 5. Muy satisfecho

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1. En relación a elegir libremente su propio modo de trabajo en el servicio, usted se considera.	4	4	4	
Reconocimiento	2. En relación a recibir reconocimiento por el trabajo realizado por alguno de: usuarios, compañeros, jefes, usted se considera	4	4	4	
Importancia de la tarea	3. En relación a la valoración de su tarea y responsabilidad asignada, usted se considera.	4	4	4	
Capacidades	4. En relación a poder usar sus propias capacidades profesionales en forma libre, usted se considera.	4	4	4	
Progreso	5. En relación a las posibilidades de progreso, promoción (ascenso), usted se considera.	4	4	4	

Sugerencias	6. En relación a la atención de sus sugerencias que realiza en el servicio, usted se considera.	4	4	4	
Variedad	7. En relación a la diversificación (variedad) de las tareas que se le asignan en el servicio, usted se considera.	4	4	4	

Dimensión 2: Satisfacción extrínseca

Están controlados en por los factores externos, si están presentes en forma óptima, evitaran la insatisfacción. Como indicadores tenemos al salario, beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo y los reglamentos internos entre otros (Warr et al 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones laborales	8. En relación a las condiciones del lugar de trabajo, (espacio, higiene, ambiente) usted se considera:	4	4	4	
Compañeros	9. En relación a los los compañeros de trabajo, usted se considera:	4	4	4	
Supervisor	10. En relación a su supervisor o jefe inmediato, usted se considera:	4	4	4	
Salario	11. En relación a su sueldo, usted se considera:	4	4	4	
Relaciones	12. En cuanto a las relaciones entre trabajadores y supervisores o jefes, usted se considera.	4	4	4	
Gestión	13. En relación a la forma de gestión del servicio como organización, usted se considera:	4	4	4	
Horario	14. En relación a su Horario de trabajo, usted se considera:	4	4	4	
Estabilidad laboral	15. En relación a la estabilidad en su trabajo, usted se considera:	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Jorge Luis Sosa Flores
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión y Salud
Institución donde labora:	Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Clima organizacional
Autor (a):	José Edilberto Montoya Muñoz
Objetivo:	Determinar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Lambayeque
Dimensiones:	Estructura, Desafío, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflicto, Identidad.
Confiabilidad:	0.80
Escala:	Liker
Niveles o rango:	Malo, Regular y Bueno
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima organizacional, elaborado por José Edilberto Montoya Muñoz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable : Clima Organizacional

Definición de la variable:

La definimos como la experiencia de labor de un grupo de integrantes de una organización en su contexto laboral, que se puede caracterizar y valorar teniendo como punto de partida las percepciones sobre el mismo. (Litwin y Stringer, 1979).

Dimensión 1: Estructura.

Está dada por la forma como se percibe los niveles jerárquicos, las reglas, los procedimientos, los trámites y otras limitaciones que se encuentren en el desenvolvimiento de su trabajo. Con énfasis en lo que es la burocracia. (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normatividad dentro de la empresa	1. Conozco con claridad la estructura organizativa completa del servicio en el cual laboro.	4	4	4	
Grado de formalidad organizacional	2. En este servicio se trabaja sin excesivos formalismos (papeleos).	4	4	4	
Cumplimiento de obligaciones	3. Comprendo claramente cuáles son mis obligaciones en el trabajo y las cumpla en forma oportuna	4	4	4	
Comprensión de las políticas	4. Comprendo claramente las políticas del servicio.	4	4	4	
Niveles jerárquicos existentes	5. En este servicio se tiene claro los niveles jerárquicos.	4	4	4	
Nivel de regulaciones definidas	6. Las reglas y trámites facilitan que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta.	4	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad

Es el sentimiento de los integrantes de una institución o empresa con relación a la libertad que gozan en la toma de decisiones en sus labores. Es como ellos valoran la supervisión que son sometidos, el sentimiento de ser su propio jefe y la necesidad de autorización para llevar a cabo su trabajo (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoadministración	7. Realizo mi trabajo bien, sin necesidad que lo verifique mi jefe o superior.	4	4	4	
Compromiso con el trabajo	8. Me siento comprometido con mi trabajo.	4	4	4	
Iniciativa personal	9. Presento nuevas iniciativas personales en beneficio del servicio.	4	4	4	

Dimensión 3: Recompensa

Es la percepción de los integrantes con relación a la retribución adecuada que reciben por el logro de los objetivos o buenos resultados por su trabajo (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estímulo por un trabajo bien hecho	10. En el servicio recibo estímulos por el trabajo bien hecho.	4	4	4	
Reforzamiento positivo	11. En el servicio recibo más premios que castigos.	4	4	4	

Dimensión 4: Desafío

Es el sentimiento de los individuos acerca de los retos que se presentan en el trabajo. La medida en que la institución promueve la aceptación de riesgos previstos a fin de llegar a los objetivos planteados (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retos en el trabajo	12. En el servicio todos los días asumo desafíos para alcanzar las metas propuestas	4	4	4	

Dimensión 5: Relaciones

Es como perciben los integrantes de la institución la existencia de un ambiente agradable y buenas relaciones sociales entre integrantes de igual rango como entre subalternos y mandos superiores (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción por las relaciones interpersonales	13. Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales con mis compañeros del servicio	4	4	4	

Dimensión 6: Cooperación

Es el sentimiento de los integrantes de una institución o empresa con relación a la libertad que gozan en la toma de decisiones en sus labores. Es como ellos valoran la supervisión que son sometidos, el sentimiento de ser su propio jefe y la necesidad de autorización para llevar a cabo su trabajo (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de jefes	14. Me siento comprendido por jefes y superiores dentro del servicio	4	4	4	
Cooperación mutua	15. Considero que en el servicio se practica el cooperación mutua entre compañeros.	4	4	4	
	16. Considero que en la empresa se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados	4	4	4	

Dimensión 7: Estándares

Es la forma como perciben los integrantes de la institución con relación al énfasis que esta pone en cuanto a las normas de rendimiento (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento en el trabajo.	17. Tengo claro lo que se espera de mi trabajo en cuanto a mi nivel de rendimiento	4	4	4	
Metas explicitas	18. Las metas y objetivos del servicio son claras.	4	4	4	
Normatividad para la gestión de la calidad	19. Considero que el sistema de gestión de la calidad vigente es lo mejor para mi trabajo.	4	4	4	

Dimensión 8: Conflicto

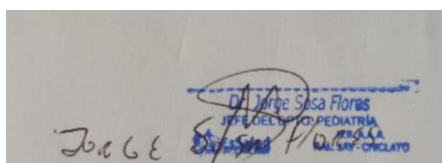
Es la forma como perciben los integrantes de la institución tanto entre los de igual rango como con los jefes, para aceptar las discrepancias y no tener temor y lograr solucionar los problemas cuando surjan. No siempre relacionados a temas laborales (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acuerdo participativo	20. Frente a un conflicto trato de solucionarlo rápidamente en equipo.	4	4	4	
	21. Frente a un conflicto soy partidario de consultarlo con mis jefes.	4	4	4	

Dimensión 9: Identidad

Es la forma como se sienten con la empresa de pertenecer a ella o no, así como de coincidir sus objetivos personales con los de la institución (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consecución de objetivos personales	22. Considero que el servicio satisface mis objetivos personales.	4	4	4	
Vocación por el trabajo	23. La labor que hago en el servicio está de acuerdo a mi vocación.	4	4	4	



NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMA

Acreditación:

26/5/23, 11:50

aboutblank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SOSA FLORES, JORGE LUIS DNI 16534083	MEDICO CIRUJANO PEDIATRIA Fecha de diploma: 22/02/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
SOSA FLORES, JORGE LUIS DNI 16534083	MAESTRO EN CIENCIAS SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 08/03/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
SOSA FLORES, JORGE LUIS DNI 16534083	MEDICO CIRUJANO ESPECIALISTA EN PEDIATRIA NO ESCOLARIZADA Fecha de diploma: 22/02/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
SOSA FLORES, JORGE LUIS DNI 16534083	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 29/04/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
SOSA FLORES, JORGE LUIS DNI 16534083	TÍTULO PROFESIONAL ACADÉMICO DE MÉDICO CIRUJANO (GRADO DE BACHILLER Y TÍTULO PROFESIONAL) Fecha de Diploma: 22/08/1979 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 22/07/2021 Modalidad de estudios: Presencial Duración de estudios: 6 Años 2 Meses	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA ARGENTINA

- Docente renacyt

SEGUNDO VALIDADOR

Dra. María del Pilar Suarez Tirado

Invitación

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: María del Pilar Suarez Tirado

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Post Grado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

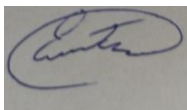
El título nombre del proyecto de investigación es: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



José Edilberto Montoya Muñoz
DNI 16769666

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	María del Pilar Suarez Tirado
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión y Salud
Institución donde labora:	Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción Laboral
Autor (a):	José Edilberto Montoya Muñoz
Objetivo:	Determinar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Lambayeque
Dimensiones:	Satisfacción intrínseca, Satisfacción extrínseca
Confiabilidad:	0.80
Escala:	Liker
Niveles o rango:	Baja, Media, Alta
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	8 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Satisfacción laboral elaborado por José Edilberto Montoya Muñoz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable: Satisfacción laboral

Definición de la variable:

Es la relación que existe entre los factores motivacionales y los factores higiénicos, los cuales generaran satisfacción o insatisfacción respectivamente (Herzberg et al., 1959).

Dimensión 1: Satisfacción Intrínseca

Están controlados en gran medida por el trabajador, se relacionan con lo que él hace y como se desenvuelve, estos estarán mucho más estables y duraderos en el comportamiento del individuo si son óptimos (Warr et al 1979).

Marque con una equis (X) sobre la opción que se parezca más cómo se siente en el servicio de su institución. Tener en cuenta la representación de cada número.

1: Muy insatisfecho

2. Poco Insatisfecho

3. Neutro

4. Poco Satisfecho 5. Muy satisfecho

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1. En relación a elegir libremente su propio modo de trabajo en el servicio, usted se considera.	4	4	4	
Reconocimiento	2. En relación a recibir reconocimiento por el trabajo realizado por alguno de: usuarios, compañeros, jefes, usted se considera.	4	4	4	
Importancia de la tarea	3. En relación a la valoración de su tarea y responsabilidad asignada, usted se considera.	4	4	4	
Capacidades	4. En relación a poder usar sus propias capacidades profesionales en forma libre, usted se considera.	4	4	4	
Progreso	5. En relación a las posibilidades de progreso,	4	4	4	

	promoción (ascenso), usted se considera.				
Sugerencias	6. En relación a la atención de sus sugerencias que realiza en el servicio, usted se considera.	4	4	4	
Variedad	7. En relación a la diversificación (variedad) de las tareas que se le asignan en el servicio, usted se considera.	4	4	4	

Dimensión 2: Satisfacción extrínseca

Están controlados en por los factores externos, si están presentes en forma óptima, evitaran la insatisfacción. Como indicadores tenemos al salario, beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo y los reglamentos internos entre otros (Warr et al 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones laborales	8. En relación a las condiciones del lugar de trabajo, (espacio, higiene, ambiente) usted se considera:	4	4	4	
Compañeros	9. En relación a los los compañeros de trabajo, usted se considera:	4	4	4	
Supervisor	10. En relación a su supervisor o jefe inmediato, usted se considera:	4	4	4	
Salario	11. En relación a su sueldo, usted se considera:	4	4	4	
Relaciones	12. En cuanto a las relaciones entre trabajadores y supervisores o jefes, usted se considera.	4	4	4	
Gestión	13. En relación a la forma de gestión del servicio como organización, usted se considera:	4	4	4	
Horario	14. En relación a su Horario de trabajo, usted se considera:	4	4	4	
Estabilidad laboral	15. En relación a la estabilidad en su trabajo, usted se considera:	4	4	4	



Dr. M. del Pilar Suárez Tirado
DOCENTE FMH - UNPRG
CMP. 22249 - RNE. 19679

NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	María del Pilar Suarez Tirado
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión y Salud
Institución donde labora:	Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Clima organizacional
Autor (a):	José Edilberto Montoya Muñoz
Objetivo:	Determinar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Lambayeque
Dimensiones:	Estructura, Desafío, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflicto, Identidad.
Confiabilidad:	0.80
Escala:	Liker
Niveles o rango:	Malo, Regular y Bueno
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima organizacional, elaborado por José Edilberto Montoya Muñoz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable: Clima organizacional

Definición de la variable:

La definimos como la experiencia de labor de un grupo de integrantes de una organización en su contexto laboral, que se puede caracterizar y valorar teniendo como punto de partida las percepciones sobre el mismo. (Litwin y Stringer, 1979).

Dimensión 1: Estructura.

Está dada por la forma como se percibe los niveles jerárquicos, las reglas, los procedimientos, los trámites y otras limitaciones que se encuentren en el desenvolvimiento de su trabajo. Con énfasis en lo que es la burocracia. (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normatividad dentro de la empresa	24. Conozco con claridad la estructura organizativa completa del servicio en el cual laboro.	4	4	4	
Grado de formalidad organizacional	25. En este servicio se trabaja sin excesivos formalismos (papeleos).	4	4	4	
Cumplimiento de obligaciones	26. Comprendo claramente cuáles son mis obligaciones en el trabajo y las cumpla en forma oportuna	4	4	4	
Comprensión de las políticas	27. Comprendo claramente las políticas del servicio.	4	4	4	
Niveles jerárquicos existentes	28. En este servicio se tiene claro los niveles jerárquicos.	4	4	4	
Nivel de regulaciones definidas	29. Las reglas y trámites facilitan que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta.	4	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad

Es el sentimiento de los integrantes de una institución o empresa con relación a la libertad que gozan en la toma de decisiones en sus labores. Es como ellos valoran la supervisión que son sometidos, el sentimiento de ser su propio jefe y la necesidad de autorización para llevar a cabo su trabajo (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoadministración	30. Realizo mi trabajo bien, sin necesidad que lo verifique mi jefe o superior.	4	4	4	
Compromiso con el trabajo	31. Me siento comprometido con mi trabajo.	4	4	4	
Iniciativa personal	32. Presento nuevas iniciativas personales en beneficio del servicio.	4	4	4	

Dimensión 3: Recompensa

Es la percepción de los integrantes con relación a la retribución adecuada que reciben por el logro de los objetivos o buenos resultados por su trabajo (Litwin y Stringer, 1959).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estímulo por un trabajo bien hecho	33. En el servicio recibo estímulos por el trabajo bien hecho.	4	4	4	
Reforzamiento positivo	34. En el servicio recibo más premios que castigos.	4	4	4	

Dimensión 4: Desafío

Es el sentimiento de los individuos acerca de los retos que se presentan en el trabajo. La medida en que la institución promueve la aceptación de riesgos previstos a fin de llegar a los objetivos planteados (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retos en el trabajo	35. En el servicio todos los días asumo desafíos para alcanzar las metas propuestas	4	4	4	

Dimensión 5: Relaciones

Es como perciben los integrantes de la institución la existencia de un ambiente agradable y buenas relaciones sociales entre integrantes de igual rango como entre subalternos y mandos superiores (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción por las relaciones interpersonales	36. Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales con mis compañeros del servicio	4	4	4	

Dimensión 6: Cooperación

Es el sentimiento de los integrantes de una institución o empresa con relación a la libertad que gozan en la toma de decisiones en sus labores. Es como ellos valoran la supervisión que son sometidos, el sentimiento de ser su propio jefe y la necesidad de autorización para llevar a cabo su trabajo (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de jefes	37. Me siento comprendido por jefes y superiores dentro del servicio.	4	4	4	
Cooperación mutua	38. Considero que en el servicio se practica el cooperación mutua entre compañeros.	4	4	4	
	39. Considero que en la empresa se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados.	4	4	4	

Dimensión 7: Estándares

Es la forma como perciben los integrantes de la institución con relación al énfasis que esta pone en cuanto a las normas de rendimiento (Litwin y Stringer, 1959).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento en el trabajo.	40. Tengo claro lo que se espera de mi trabajo en cuanto a mi nivel de rendimiento	4	4	4	
Metas explicitas	41. Las metas y objetivos del servicio son claras.	4	4	4	
Normatividad para la gestión de la calidad	42. Considero que el sistema de gestión de la calidad vigente es lo mejor para mi trabajo.	4	4	4	

Dimensión 8: Conflicto


Es la forma como perciben los integrantes de la institución tanto entre los de igual rango como con los jefes, para aceptar las discrepancias y no tener temor y lograr solucionar los problemas cuando surjan. No siempre relacionados a temas laborales (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acuerdo participativo	43. Frente a un conflicto trato de solucionarlo rápidamente en equipo.	4	4	4	
	44. Frente a un conflicto soy partidario de consultarlo con mis jefes.	4	4	4	

Dimensión 9: Identidad

Es la forma como se sienten con la empresa de pertenecer a ella o no, así como de coincidir sus objetivos personales con los de la institución (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consecución de objetivos personales	45. Considero que el servicio satisface mis objetivos personales.	4	4	4	
Vocación por el trabajo	46. La labor que hago en el servicio está de acuerdo a mi vocación.	4	4	4	



Dr. M. del Pilar Suárez Trado
DOCENTE FMH - UNPRG
CMP. 22249 - RNE. 19679

NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMA

Acreditación



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SUAREZ TIRADO, MARIA DEL PILAR DNI 17899515	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/08/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SUAREZ TIRADO, MARIA DEL PILAR DNI 17899515	MAESTRA EN CIENCIAS CON MENCION EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 20/01/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
SUAREZ TIRADO, MARIA DEL PILAR DNI 17899515	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
SUAREZ TIRADO, MARIA DEL PILAR DNI 17899515	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

Tercer Validador

Mg. Marco Antonio Aza Santamaria

Invitación

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Marco Antonio Aza Santamaría

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Post Grado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

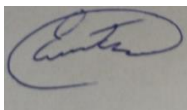
El título nombre del proyecto de investigación es: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



José Edilberto Montoya Muñoz
DNI 16769666

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Marco Antonio Aza Santamaria
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión y Salud
Institución donde labora:	Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo Universidad Santo Toribio de Mogrovejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Satisfacción Laboral
Autor (a):	José Edilberto Montoya Muñoz
Objetivo:	Determinar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Lambayeque
Dimensiones:	Satisfacción intrínseca, Satisfacción extrínseca
Confiabilidad:	0.80
Escala:	Liker
Niveles o rango:	Insatisfecho, Indiferente, Satisfecho
Cantidad de ítems:	15
Tiempo de aplicación:	8 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Satisfacción laboral elaborado por José Edilberto Montoya Muñoz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable: Satisfacción laboral

Definición de la variable:

Es la relación que existe entre los factores motivacionales y los factores higiénicos, los cuales generaran satisfacción o insatisfacción respectivamente (Herzberg et al., 1959).

Dimensión 1: Satisfacción intrínseca

Están controlados en gran medida por el trabajador, se relacionan con lo que él hace y como se desenvuelve, estos estarán mucho más estables y duraderos en el comportamiento del individuo si son óptimos (Warr et al 1979).

Marque con una equis (X) sobre la opción que se parezca más cómo se siente en el servicio de su institución. Tener en cuenta la representación de cada número.

1: Muy insatisfecho 2. Poco Insatisfecho 3. Neutro

4. Poco Satisfecho 5. Muy satisfecho

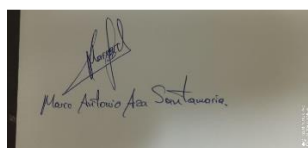
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1. En relación a elegir libremente su propio modo de trabajo en el servicio, usted se considera.	4	4	4	
Reconocimiento	2. En relación a recibir reconocimiento por el trabajo realizado por alguno de: usuarios, compañeros, jefes, usted se considera.	4	4	4	
Importancia de la tarea	3. En relación a la valoración de su tarea y responsabilidad asignada, usted se considera.	4	4	4	
Capacidades	4. En relación a poder usar sus propias capacidades profesionales en forma libre, usted se considera.	4	4	4	

Progreso	5. En relación a las posibilidades de progreso, promoción (ascenso), usted se considera.	4	4	4	
Sugerencias	6. En relación a la atención de sus sugerencias que realiza en el servicio, usted se considera.	4	4	4	
Variedad	7. En relación a la diversificación (variedad) de las tareas que se le asignan en el servicio, usted se considera.	4	4	4	

Dimensión 2: Satisfacción extrínseca

Están controlados en por los factores externos, si están presentes en forma óptima, evitaran la insatisfacción. Como indicadores tenemos al salario, beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión, las condiciones físicas y ambientales de trabajo y los reglamentos internos entre otros (Warr et al 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones laborales	8. En relación a las condiciones del lugar de trabajo, (espacio, higiene, ambiente) usted se considera:	4	4	4	
Compañeros	9. En relación a los los compañeros de trabajo, usted se considera:	4	4	4	
Supervisor	10. En relación a su supervisor o jefe inmediato, usted se considera:	4	4	4	
Salario	11. En relación a su sueldo, usted se considera:	4	4	4	
Relaciones	12. En cuanto a las relaciones entre trabajadores y supervisores o jefes, usted se considera.	4	4	4	
Gestión	13. En relación a la forma de gestión del servicio como organización, usted se considera:	4	4	4	
Horario	14. En relación a su Horario de trabajo, usted se considera:	4	4	4	
Estabilidad laboral	15. En relación a la estabilidad en su trabajo, usted se considera:	4	4	4	



NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Marco Antonio Aza Santamaría
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión y Salud
Institución donde labora:	Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo Universidad Santo Toribio de Mogrovejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Clima organizacional
Autor (a):	José Edilberto Montoya Muñoz
Objetivo:	Determinar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Lambayeque
Dimensiones:	Estructura, Desafío, Responsabilidad, Recompensa, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflicto, Identidad.
Confiability:	0.80
Escala:	Liker
Niveles o rango:	Malo, Regular y Bueno
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima organizacional, elaborado por José Edilberto Montoya Muñoz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable: Clima organizacional

Definición de la variable:

La definimos como la experiencia de labor de un grupo de integrantes de una organización en su contexto laboral, que se puede caracterizar y valorar teniendo como punto de partida las percepciones sobre el mismo. (Litwin y Stringer, 1979).

Dimensión 1: Estructura.

Está dada por la forma como se percibe los niveles jerárquicos, las reglas, los procedimientos, los trámites y otras limitaciones que se encuentren en el desenvolvimiento de su trabajo. Con énfasis en lo que es la burocracia. (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normatividad dentro de la empresa	47. Conozco con claridad la estructura organizativa completa del servicio en el cual laboro.	4	4	4	
Grado de formalidad organizacional	48. En este servicio se trabaja sin excesivos formalismos (papeleos).	4	4	4	
Cumplimiento de obligaciones	49. Comprendo claramente cuáles son mis obligaciones en el trabajo y las cumpla en forma oportuna	4	4	4	
Comprensión de las políticas	50. Comprendo claramente las políticas del servicio.	4	4	4	
Niveles jerárquicos existentes	51. En este servicio se tiene claro los niveles jerárquicos.	4	4	4	
Nivel de regulaciones definidas	52. Las reglas y trámites facilitan que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta.	4	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad

Es el sentimiento de los integrantes de una institución o empresa con relación a la libertad que gozan en la toma de decisiones en sus labores. Es como ellos valoran la supervisión que son sometidos, el sentimiento de ser su propio jefe y la necesidad de autorización para llevar a cabo su trabajo (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoadministración	53. Realizo mi trabajo bien, sin necesidad que lo verifique mi jefe o superior.	4	4	4	
Compromiso con el trabajo	54. Me siento comprometido con mi trabajo.	4	4	4	
Iniciativa personal	55. Presento nuevas iniciativas personales en beneficio del servicio.	4	4	4	

Dimensión 3: Recompensa

Es la percepción de los integrantes con relación a la retribución adecuada que reciben por el logro de los objetivos o buenos resultados por su trabajo (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estímulo por un trabajo bien hecho	56. En el servicio recibo estímulos por el trabajo bien hecho.	4	4	4	
Reforzamiento positivo	57. En el servicio recibo más premios que castigos.	4	4	4	

Dimensión 4: Desafío

Es el sentimiento de los individuos acerca de los retos que se presentan en el trabajo. La medida en que la institución promueve la aceptación de riesgos previstos a fin de llegar a los objetivos planteados (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retos en el trabajo	58. En el servicio todos los días asumo desafíos para alcanzar las metas propuestas	4	4	4	

Dimensión 5: Relaciones

Es como perciben los integrantes de la institución la existencia de un ambiente agradable y buenas relaciones sociales entre integrantes de igual rango como entre subalternos y mandos superiores (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción por las relaciones interpersonales	59. Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales con mis compañeros del servicio	4	4	4	

Dimensión 6: Cooperación

Es el sentimiento de los integrantes de una institución o empresa con relación a la libertad que gozan en la toma de decisiones en sus labores. Es como ellos valoran la supervisión que son sometidos, el sentimiento de ser su propio jefe y la necesidad de autorización para llevar a cabo su trabajo (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de jefes	60. Me siento comprendido por jefes y superiores dentro del servicio.			4	
Cooperación mutua	61. Considero que en el servicio se practica el cooperación mutua entre compañeros.	4	4	4	
	62. Considero que en la empresa se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados.	4	4	4	

Dimensión 7: Estándares

Es la forma como perciben los integrantes de la institución con relación al énfasis que esta pone en cuanto a las normas de rendimiento (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento en el trabajo.	63. Tengo claro lo que se espera de mi trabajo en cuanto a mi nivel de rendimiento	4	4	4	
Metas explicitas	64. Las metas y objetivos del servicio son claras.	4	4	4	
Normatividad para la gestión de la calidad	65. Considero que el sistema de gestión de la calidad vigente es lo mejor para mi trabajo.	4	4	4	

Dimensión 8: Conflicto

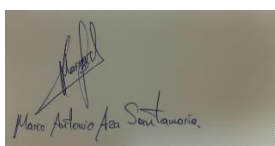
Es la forma como perciben los integrantes de la institución tanto entre los de igual rango como con los jefes, para aceptar las discrepancias y no tener temor y lograr solucionar los problemas cuando surjan. No siempre relacionados a temas laborales (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acuerdo participativo	66. Frente a un conflicto trato de solucionarlo rápidamente en equipo.	4	4	4	
	67. Frente a un conflicto soy partidario de consultarlo con mis jefes.	4	4	4	

Dimensión 9: Identidad

Es la forma como se sienten con la empresa de pertenecer a ella o no, así como de coincidir sus objetivos personales con los de la institución (Litwin y Stringer, 1979).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consecución de objetivos personales	68. Considero que el servicio satisface mis objetivos personales.	4	4	4	
Vocación por el trabajo	69. La labor que hago en el servicio está de acuerdo a mi vocación.	4	4	4	



Marco Antonio Aza Soutamoro.

NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMA

Acreditación

27/5/23, 10:51

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
AZA SANTAMARIA, MARCO ANTONIO DNI 17609943	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN SUB-ESPECIALIDAD EN CARDIOLOGIA PEDIATRICA Fecha de diploma: 11/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/04/2014 Fecha egreso: 15/12/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
AZA SANTAMARIA, MARCO ANTONIO DNI 17609943	MEDICO CIRUJANO ESPECIALIDAD EN PEDIATRIA Fecha de diploma: 19/02/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
AZA SANTAMARIA, MARCO ANTONIO DNI 17609943	MAESTRO EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 29/11/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

Anexo 05 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig
Clima	0.180	54	< 0.001
Organizacional	0.133	54	0.018

Anexo 06 Cálculo de muestra



Asesoría Económica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error:

5% ▾

Nivel de confianza:

95% ▾

Tamaño de Poblacion:

62

Calcular

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Poblacion: 62

Tamaño de muestra: 54

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)

q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Anexo 07 Prueba piloto

Se realizó en 20 personas para las dos variables, a través de la plataforma de google form.

Variable Clima Organizacional

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

jmontoyae@unprg.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

Consentimiento informado.
El presente cuestionario pretende recopilar información sobre Clima organizacional del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023. Por ello pedimos que responda con la mayor sinceridad. La aplicación se realizará luego de informarle de los fines del estudio y de contar con su respectivo consentimiento. Se le garantiza confidencialidad de la información que nos proporcione. Muchas gracias por su contribución.

Instrucciones

Marque con una (x) sobre la opción que se parezca más a lo que sucede en su institución. Tome la equivalencia de acuerdo al número que Usted seleccione:
1= Nunca 2= Casi nunca. 3= A veces. 4= Casi siempre. 5= Siempre.
Cualquier duda comunicar al correo jbtommz@hotmail.com o al teléfono 943740194

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

Este formulario se creó fuera de tu dominio. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Calibri 11
Ajustar texto
General
Formato condicional
Dar formato como tabla
Estilos de celda
Insertar Eliminar Formato
Autosuma
Rellenar
Borrar
Ordenar y filtrar
Buscar y seleccionar

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	A		
1	ENCUEST	Conozco co	En este servi	Comprendo	Comprendo	En este servi	Las reglas y	Realizo mi tr	Me siento cc	Presento nuc	En el servici	En el servici	En el servici	Me encuentr	Me siento cc	Considero q	Considero q	Tengo claro	Las metas y	Considero q	Fronte a un c	Fronte a un c	Considero q	La labor que hago en el servicio está de acuerdo a mi vocaci						
2	1	5	5	5	5	2	2	3	3	4	2	1	5	4	1	4	2	5	4	3	3	3	3	1						
3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5						
4	3	4	1	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	4	5	2	5	5	5						
5	4	4	3	5	5	5	5	1	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5						
6	5	3	2	5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4						
7	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5						
8	7	5	5	5	5	2	2	5	5	4	2	1	3	4	1	4	2	5	4	3	3	3	3	5						
9	8	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5						
10	9	4	3	5	5	5	5	1	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5						
11	10	3	2	5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5						
12	11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4						
13	12	4	1	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5						
14	13	4	1	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5						
15	14	4	3	5	5	5	5	1	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5						
16	15	3	2	5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4						
17	16	5	5	5	5	2	2	5	5	4	2	1	2	3	1	4	2	5	4	3	3	3	3	5						
18	17	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5						
19	18	3	2	5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5						
20	19	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5						
21	20	3	2	5	4	5	3	4	2	4	3	5	5	5	1	4	3	4	3	4	5	5	4	5						
22	VARIANZA	0.5	1.89	0.16	0.1875	1.1475	1.01	1.55	0.5875	0.4475	0.94	1.9875	0.64	0.3275	2.05	0.25	1.0875	0.2475	0.7275	0.5475	0.51	0.7275	0.5275	0.76	18.81	81.36				
23																														
24																														
25																														
26																														
27																														
28																														
29																														
30																														
31																														
32																														


K
sumatoria 23
varianza to 18.7
72.5
alfa de c 0.80

Variable Satisfacción Laboral

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

jmontoyae@unprg.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)



 No compartido

Consentimiento informado.

El presente cuestionario está dirigido a recopilar información sobre la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023.

Por ello le pedimos que responda con la mayor sinceridad. La aplicación se realizará luego de informarle de los fines que tiene el estudio y de contar con su respectivo consentimiento. Se le garantiza confidencialidad de la información que nos proporcione.

Muchas gracias por su contribución.

Instrucciones

Marque con una equis (X) sobre la opción que se parezca más cómo se siente en el servicio de su institución. Tener en cuenta la representación de cada número.

1: Muy insatisfecho 2. Poco Insatisfecho 3. Neutro

4. Poco Satisfecho 5. Muy satisfecho

Cualquier duda comunicar al correo jbtommz@hotmail.com o al teléfono 943740194.

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Calibri 11
Ajustar texto
Número
Formato condicional
Dar formato como tabla
Estilos de celda
Insertar Eliminar Formato
Autosuma
Rellenar
Borrar
Ordenar y filtrar
Buscar y seleccionar

N28 $= (15 / (15 - 1)) * (1 - (Q22 / R22))$

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	ENCUESTADO	Es libre para	Recibe recon	Considera qu	Puede usar s	Tiene posibil	Le brindan at	Tiene divers	En relación a	En relación a	En relación a	En relación a	En cuanto a li	En relación a	En relación a	En relación a	la estabilidad en su trabajo, usted se considera:			
2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	1	5	4	50			
3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	41			
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	4	1	4	50			
5	4	5	1	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	58			
6	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	2	3	5	5	4	58			
7	6	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	63			
8	7	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	2	4	5	63			
9	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	47			
10	9	2	5	3	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3	5	5	57			
11	10	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	63			
12	11	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	2	5	5	61			
13	12	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	2	5	5	5	5	61			
14	13	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	41			
15	14	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	4	5	4	54			
16	15	2	5	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	5	5	53			
17	16	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	4	1	5	4	48			
18	17	5	1	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	1	5	4	56			
19	18	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	2	3	5	5	5	59			
20	19	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	39			
21	20	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	65			
22	VARIANZA	1.4475	1.65	0.51	0.8275	0.84	0.4275	1.0275	0.46	0.66	1.2875	1.4275	0.6275	1.7875	1.8	0.6275	15.4075	60.5275		
23																				
24														K	15					
25														sumatoria	18.7					
26														varianza to	72.5					
27																				
28														alfa de c	0.80					

Anexo 08 Prueba de Confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Variable Clima Organizacional

K	23
Sumatoria varianza	18.7
Varianza total	72.5
Alfa de c	0.80

Variable Satisfacción Laboral

K	15
Sumatoria varianza	15.40
Varianza total	60.50
Alfa de c	0.80

Anexo 10

Cuestionario en Google form

Preguntas Respuestas 57 Configuración

Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral

Consentimiento Informado
El presente cuestionario pretende recopilar información para el trabajo de investigación Influencia del Clima organizacional en la Satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023.

La aplicación se realizará luego de informarle de los fines del estudio y de contar con su respectivo consentimiento. Se le garantiza confidencialidad de la información que nos proporcione, por ello pedimos que responda con la mayor sinceridad.

Muchas gracias por su contribución.

Cualquier duda comunicarse con el correo jbtommz@hotmail.com o al telefono 943740194

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Doy mi consentimiento para la recopilación de datos y realizar el estudio. *

Si

No

Preguntas Respuestas 57 Configuración

Sección 2 de 3

Cuestionario clima organizacional

Instrucciones
Marque con una (x) sobre la opción que se parezca más a lo que sucede o percibe en su institución. Tome la equivalencia de acuerdo al número que Usted seleccione:
1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

1. Conozco con claridad la estructura organizativa completa del servicio en el cual labor. *

1

2

3

4

5

2. En este servicio se trabaja sin excesivos formalismos (papeleos). *

Cuestionario Satisfacción laboral

Instrucciones

Marque sobre la opción que se parezca más cómo se siente en el servicio de su institución. Tener en cuenta la representación de cada número.

1: Muy insatisfecho 2. Poco Insatisfecho 3. Neutro

4. Poco Satisfecho 5. Muy satisfecho

Instrucciones considerar:

Insatisfecho: sentimiento negativo

Satisfecho: sentimiento positivo

24. En relación a elegir libremente su propio modo de trabajo en el servicio, usted se considera. *

1

2

3

4

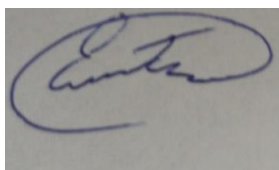
5

Físico

Consentimiento informado

Estimado (a) personal de pediatría: Yo, José Edilberto Montoya Muñoz le hago presente que, me encuentro cursando estudios de post grado en la universidad César Vallejo. Para lo cual, la presente ficha de consentimiento informado tiene como propósito dar a conocer a los participantes: el título de la investigación llevada a cabo y las facultades propias de su rol como personal de salud. Si Ud. accede a participar del presente estudio, se le pedirá responder unos cuestionarios los cuales servirán como datos valiosos para la investigación de título "Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque. 2023", cuyo llenado le tomará un tiempo aproximado de 15 minutos. También es importante informarle que su participación será totalmente anónima, voluntaria, con fines estrictamente de investigación; pudiendo expresar sus dudas en cualquier momento durante su desarrollo y de igual manera dejar de responderlo sin que esto lo perjudique. Por lo cual solicito su colaboración y expreso mi agradecimiento de antemano por su valioso aporte. Atentamente,

El Autor.



Firma

Nombre: José Edilberto Montoya Muñoz
DNI: 16769666

Yo _____ acepto y preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación. Acepto mi participación en la investigación científica referida a "Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque. 2023"


Firma y nombre del participante

Virtual

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

jmontoyae@unprg.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)



 No compartido

Consentimiento informado.

El presente cuestionario pretende recopilar información sobre Clima organizacional del personal de salud de pediatría en un hospital nivel III-1 Lambayeque, 2023. Por ello pedimos que responda con la mayor sinceridad. La aplicación se realizará luego de informarle de los fines del estudio y de contar con su respectivo consentimiento. Se le garantiza confidencialidad de la información que nos proporcione. Muchas gracias por su contribución.

Instrucciones

Marque con una (x) sobre la opción que se parezca más a lo que sucede en su institución. Tome la equivalencia de acuerdo al número que Usted seleccione:

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

Cualquier duda comunicar al correo jbtommz@hotmail.com o al teléfono 943740194

[Siguinte](#)

[Borrar formulario](#)

Este formulario se creó fuera de tu dominio. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque, 2023", cuyo autor es MONTOYA MUÑOZ JOSE EDILBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 03-08- 2023 13:40:36

Código documento Trilce: TRI - 0604706