



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de  
un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023

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

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

**AUTORA:**

Cruzado Mestanza, Marilyn Carolina (orcid.org/0000-0003-4589-0847)

**ASESORES:**

Dr. Mejia Pinedo, Davis Alberto (orcid.org/0000-0002-8790-1682)

Mg. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (orcid.org/0000-0001-5657-0799)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

### **En forma especial:**

A Dios, sin Él nada pudo haber sido posible. Gracias por hacer de mí una mujer fuerte y con valentía de superación.

### **A mi hijo Jenner José Sebastian:**

Mi regalo del cielo, gracias porque eres mi principal motivo de superación y mi fuerza para salir adelante; demostrándole con gran ejemplo, que todo lo es posible cuando uno se propone en conseguirlo en la vida.

### **A mi familia:**

Mis padres Jenner José y Silvia Elizabeth, por su eterno amor y apoyo incondicional para seguir adelante y lograr mis metas. Mis hermanos: Jenner, Elizabeth y Silvia, por todo el cariño y apoyo que siempre me brindan que es lo que me hace sentirme muy afortunada de tenerlos en mi vida.

Marilyn Carolina Cruzado Mestanza

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por haberme brindado salud, sabiduría y voluntad, para guiarme en el camino de la felicidad.

A mi familia, por ser un pilar muy fundamental en mi vida para lograr alcanzar mis metas y no rendirme en el camino, y hacer de mí una persona de bien; gracias por su cariño y confianza que me han servido para lograr alcanzar este éxito profesional.

A Mg. Davis Alberto Mejía Pinedo, Por guiar, orientar, disponibilidad, aportes y sugerencias que fueron claves para las mejoras del desarrollo y culminación del presente trabajo de investigación.

Marilyn Carolina Cruzado Mestanza



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023.", cuyo autor es CRUZADO MESTANZA MARILYN CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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 Completa 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.

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO <b>DNI:</b> 41490146 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIPI4 el 30- 07-2023 07:56:01

Código documento Trilce: TRI - 0613631



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CRUZADO MESTANZA MARILYN CAROLINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CRUZADO MESTANZA MARILYN CAROLINA <b>DNI:</b> 46371215 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4589-0847	Firmado electrónicamente por: MCRUZADOME1790 el 27-09-2023 23:37:24

Código documento Trilce: INV - 1307321

## ÍNDICES DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICES DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICES DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS .....	42

## ÍNDICES DE TABLAS

Tabla 1.	Descripción de niveles de frecuencia y porcentaje del clima organizacional en un hospital de apoyo en Cajamarca, 2022.....	18
Tabla 2.	Descripción de niveles de frecuencia y porcentaje de satisfacción laboral del personal en un hospital de apoyo en Cajamarca, 2022.....	18
Tabla 3.	Relación entre el clima organización y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2022.....	19
Tabla 4.	Relación entre la estructura organizacional del clima organización y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2022.....	20
Tabla 5.	Relación entre la cultura organizacional del clima organización y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2022.....	21
Tabla 6.	Relación entre la gestión de recursos humanos del clima organización y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2022.....	22
Tabla 7.	Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral.....	23

## RESUMEN

La actual investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023, tomando y describiendo la teoría de la calidad de atención y la satisfacción del usuario. El tipo de investigación se enmarca en una investigación aplicada con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, considerando una muestra de 80 profesionales asistenciales. En adición, se requirió la validación de 3 expertos en el contexto de la investigación para la recolección de datos en esta pesquisa aplicándose dos cuestionarios. Consecuentemente, esa información fue procesada y presentada mediante tablas estadísticas usando el software Microsoft Excel y el programa SPSS. Se halló que mantiene una distribución normal gracias a la aplicación del test de Kolmogorov Smirnov y con la prueba estadística de Pearson, arrojó como resultado que efectivamente hay un índice de relación de 0.631\*\* cuya significancia es de 0.000. Se comprobó la hipótesis de investigación y se concluyó que hay una relación media y significativa el clima organización y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023.

Palabras Clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, cultura organizacional.

## **ABSTRACT**

The current investigation had as objective to determine the relationship that exists between the organizational climate and the job satisfaction of the assistance personnel of a support hospital in Cajamarca, 2023, taking and describing the theory of the quality of care and user satisfaction. The type of research is part of an applied research with a quantitative approach, a non-experimental, correlational cross-sectional design, considering a sample of 80 healthcare professionals. In addition, the validation of 3 experts in the context of the research was required for data collection in this research, applying two questionnaires. Consequently, this information was processed and presented through statistical tables using Microsoft Excel software and the SPSS program. It was found that it maintains a normal distribution thanks to the application of the Kolmogorov Smirnov test and with the Pearson statistical test, it showed as a result that there is indeed a relationship index of 0.631\*\* whose significance is 0.000. The research hypothesis was verified and it was concluded that there is a high and significant relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the care staff of a support hospital in Cajamarca, 2023.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, organizational culture.

## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional dentro de las entidades se ha vuelto un establecimiento importante para el ambiente laboral ya que se tiene que analizar y dar una evaluación del aumento o disminución de la productividad del personal, la cual se mide en base a la valoración de su perspectiva de verificación a como la entidad ejecuta los estamentos antes mencionados, es por ello que se analiza la satisfacción del entorno laboral, para considerar cual es el nivel de relación y como se da la influencia la una con la otra. (Cota, 2017).

A nivel mundial el sector salud, ha tenido que enfrentar diferentes desafíos ya que gestionar los recursos humanos y establece un adecuado clima organizacional entorno a los estragos de la pandemia ha llevado que el personal de salud no mantenga la satisfacción laboral que requiere para poder enfrentar de manera efectiva la demanda de atención constante, es por ello que han tenido que establecer diferentes parámetros de planificación para dar proporción a generar mayor estabilidad laboral y genera una mejor satisfacción en la atención de las instituciones de salud. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En América Latina, el sector salud dio evidencia de una ineficiente e ineficaz lineamiento de protección al clima organizacional durante la pandemia ya que no se otorgaron los recursos necesarios para que los profesionales asistenciales de salud puedan verificar la colaboración y preocupación por la seguridad y salud en su trabajo, generando un muchos cambios ya que establecieron mayores índices de atención no solo por la falta de presupuesto sino por la carga inmensa por las jornadas largas de trabajo, los que ha llevado a establecer que el clima organización es relevante para la satisfacción del personal que se verá reflejado en un incremento en la atención ejecutada al momento de la atención en las en instituciones de salud. (Correa y Llanos, 2022).

En Perú, los establecimientos del covid-19, en la actualidad han llevado al estado a dar la cara de la ineficiencia de nuestras autoridades de salud, ya que el ambiente de trabajo no ha impactado en la productividad de

la atención y a generar mucha inestabilidad en las diferentes instituciones del sector, es por ello que se ha establecido que las condiciones de trabajo de los profesionales asistenciales ha verificado el poco interés de las autoridades, a pesar del continuo esfuerzo de los profesionales de salud la falta de recursos, ha dado evidencia que las autoridades no les interesa el clima organizacional, esto añadido a la falta seguridad del personal, lo que ha conllevado a que el índice de satisfacción laboral del sector salud vea una disminución por que no se potencia la innovación y los procesos para no sobre explotar al personal asistencial. (Gamero y Pérez, 2020).

En la entidad de estudio la cual pertenece a la región de Cajamarca ha dado evidencia de que las conductas del personal asistencial no hay una demostración alta de satisfacción laboral, ya que la falta de apoyo entre colaboradores, verifica la poca solidaridad, la falta de trabajo en equipo, los continuos problemas con los jefes, y con el personal de apoyo, la poca comunicación ha establecido que la armonía de trabajo y el clima organización se vea perjudicado, viendo la ineficiencia de la entidad por dichos lineamientos y circunstancias, lo que ha conllevado que el personal asistencial perjudique los servicios prestados por los problemas constantes, es por ello que formulamos el siguiente problema de investigación, ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023?

Es por ello que la investigación establece una justificación teórica ya que la descripción de diferentes realidades en base a sus problemas nos ayudará a verificar las teorías y referencias de apoyo para mejorar dichos establecimientos, ya que es muy importante el incremento teórico para mejorar la productividad de la entidad, teniendo en cuenta que resultados obtenidos generaran nuevos conocimientos para que el clima organización pueda tener los fundamentos adecuados para la creación de nuevos lineamientos de mejora y eficiencia, desde un enfoque de explicación las implicancias prácticas, establecen la solución de nuestro problema de investigación tomando como referencia los resultados y conclusiones para dar relevancia a la creación de nuevas directivas que tengan como sustento la presente tesis, desde un establecimiento técnico ya que la creación de

dichos lineamientos ayudaran a mejorar los temas tratados desde un enfoque numérico, se justifica de manera metodológica, ya que, al establecer un diseño de investigación, así como una operacionalización de variables se podrá crear nuevos instrumentos de recolección de datos para poder recabar datos de la valoración de cómo el personal asistencial se siente y poder obtener información relevante para la investigación.

Finalmente se establece una relevancia social, ya que el tener fundamentos para la creación de nuevas directivas ayudará a que la satisfacción laboral del personal asistencial sea mayor para poder mejorar la calidad de atención que llevará a que los pacientes puedan satisfacer sus necesidades.

Como hipótesis de investigación; Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023.

Así mismo se plantea el siguiente objetivo general es: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023, como objetivos específicos: Determinar el clima organizacional de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023; Determinar la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023; luego Determinar la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023. Posteriormente Determinar la relación que existe entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023. Luego Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales tomamos en cuenta a diferentes autores para conocer las diferentes realidades es por ello que Fajardo et al., 2020, explica en su artículo científico los establecimiento del clima organización en las entidades de salud, desde una perspectiva teórica, analizando los diferentes factores y estrategias para incrementar la calidad de vida laboral del personal de salud, bajo un enfoque cuantitativo, y haciendo una recopilación bibliográfica, hallando que el conocimiento del clima organizacional dentro de las instituciones de salud pública, se relaciona con los procesos del comportamiento institucional, en base a una adecuada planificación de los lineamientos de las conductas de los administrativos, por lo que se puede concluir que los aspectos o actividades para mejorar el clima organizacional podrán generar mayores parámetros para incrementar la satisfacción laboral del personal de salud.

Así mismo, Guzmán et al., 2020, explican en su artículo científico como la calidad de vida laboral establece una influencia en el desempeño de los trabajadores de los instituciones de salud en México, planteando como objetivo la evaluación de la relación entre las variables mencionadas, desde un estudio transversal con una muestra de 866 profesionales de salud, a los cuales se le aplicaron dos cuestionarios, verificando un índice de relación del 69%, concluyendo que la calidad de vida laboral desde los aspectos de cumplimiento de clima organizacional darán un establecimiento de satisfacción laboral que se verá reflejado en el desempeño o ejecución de sus labores dentro de los hospitales estatales.

Del mismo modo, Carrasco (2020), establece un análisis numérico de como el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud, planteando como objetivo establecer la correlación desde un enfoque cuantitativo, con una población y muestra de 50 profesionales de salud, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios, que al ejecutarlos se encontró un índice de relación de 0.627 y una significancia menor al 1%, por lo que se puede concluir que existe una relación significativa entre las variables de investigación, determinando que el clima organizacional deben establecer diferentes parámetros para mejorar la formación estructural y

gestión de los profesionales de salud para que estos puedan establecer mayor importancia de la entidad para sus necesidades lo que llevara al resultado de una alta satisfacción laboral el cual mejorara la atención de dicha entidad.

Por otra parte, Padilla (2020), explica la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la perspectiva del personal de enfermería, la explicación se fundamentó desde un establecimiento o enfoque cuantitativo, con una muestra conformado por 80 enfermeras, las cuales respondieron dos cuestionarios válidos y confiables, los datos obtenidos fueron tabulados arrojando como resultados de acuerdo a la prueba estadística ejecutada un índice de relación de 0.370 y una significancia menor al 5%, por lo que se puede concluir que existe una relación significativa entre las variables de investigación, es por ello que los establecimientos de estrategias para mejorar el clima organizacional para motivar al personal asistencia podrá generar una mejor satisfacción laboral el cual se verá reflejado en la atención de calidad brindada a los pacientes.

Para conocer contextos más cercanos se explicó antecedentes nacionales que ejecutan diferentes realidades públicas es por ello que, Córdova (2020), establece una explicación de cómo los parámetros de cultura organizacional fundamentan una eficiencia o mayor satisfacción en la ejecución de labores, explicando su relación desde lineamientos cuantitativos, tomando la percepción de 50 personas que respondieron dos instrumentos, los datos analizados dieron como resultado un  $\chi^2=51\%$  por lo que se puede deducir y concluir que la cultura organizacional al establecer parámetros de eficiencia mejorara los entornos de satisfacción en la ejecución de labores o servicios.

Es por ello que, Yauri (2020), establece una explicación de cómo los establecimientos de gestión en base a los recursos humanos generar lineamiento de relación con la satisfacción laboral, es por ello que estableció el propósito de buscar su influencia desde un enfoque cuantitativo, los datos se obtuvieron de la respuesta de 169 personas a dos cuestionarios, obteniendo como datos un  $r_s=0.450$  y un  $\text{Sig}<0.01$ , llevándonos a establecer

que la eficiencia de los recursos humanos generaran mayor satisfacción laboral.

Además, Orihuela y Salas (2021), fundamentan la descripción de la relación entre los lineamientos del clima organizacional y la satisfacción laboral, la relación se demostró desde un diseño no experimental, la muestra fue de 80 trabajadores los cuales respondieron desde su perspectiva dos instrumentos, que dieron como resultados un  $r_s=0.308$  y una  $sig=0.05$ , concluyendo que dichos temas de ejecución se relacionan verificando que su adecuada ejecución fundamentara mayor productividad.

En adición, Castro (2020), analiza la relación de los estamentos del clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores en la ejecución de funciones, desde parámetros cuantitativos, la muestra estuvo verificada por 45 trabajadores, a los cuales se les aplico dos cuestionarios dieron como resultados un índice igual a 0.895, que establece como conclusión de que la mejora de los estamentos del clima organizacional tomando en cuenta las relaciones interpersonal y la cooperación organizacional, fundamenta una mejora en la satisfacción en el cumplimiento de funciones.

A su vez, Arévalo et al., 2018, explica en su artículo científico como el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral desde una influencia numérica, la muestra fue conformada por 119 profesionales asistenciales, desde un enfoque cuantitativo, los instrumentos fueron dos cuestionarios válidos y confiables, los resultados obtenidos arrojaron un índice de 0.460 de correlación y una significancia menor al 5%, por lo que se concluye que entre las variables de investigación existe una relación significativa, evidenciando que los establecimientos técnicos que la entidad ejecute así como la comunicación y la eficiencia y eficacia de las condiciones laborales dentro de la entidad añadirán a una mejor satisfacción laboral del personal asistencial.

Así mismo Félix (2022), explica la fundamentación entre los parámetros del clima organización en la satisfacción en el cumplimiento de labores, se plantea un propósito de hallar la relación entre dichos temas, desde un enfoque cuantitativo, la muestra estuvo establecida por 60

trabajadores los cuales respondieron a dos cuestionarios, verificando que los cumplir con una eficiencia en los lineamientos de la autorrealización, el involucramiento en los procedimientos, tomando en cuenta la supervisión y las condiciones en las que se ejecutan las funciones atañen la mejorar los parámetros de satisfacción en la ejecución de funciones, concluyendo que como se ejecuten las funciones desde una correcta comunicación y condiciones de trabajo da significancia a un mejor clima organizacional.

Existe un nuevo entender las relaciones humanas basándose en el propósito de que todos somos iguales es decir son sujetos de personalidad y derechos humanos se debe exigir este como un principio fundamental de la comunicación interna que es inseparable de la gestión organizacional teniendo como relación la cultura y los valores que es definido por la entidad así mismo la misiva que se transmiten son principio directo con la imagen de entidad se refiere por lo tanto gestar teniendo siempre como base los principios y fines que la entidad defiende consiguiéndose a través de políticas y estrategias de comunicación dentro de los planes de la institución. (Jameel, 2021).

La teoría del clima organizacional establece la descripción de factores que genera la especificación de los objetivos para estructurar la entidad, en base a estamentos de liderazgo y toma de decisiones, mediante una evaluación de clima laboral adecuado identificando diferentes parámetros que pueda subyugar la motivación y el comportamiento de los colaboradores, estableciendo una mayor productividad en la ejecución de funciones, satisfacción de su trabajo, rotación y adaptación a cualquier posible conflicto o problemas (Madhukar y Sharma, 2017).

Es por ello que el clima organizacional se puede decir que es el entorno de una persona que ejerce su trabajo diariamente, el convenio que su jefe puede tener con sus subalternos, el contacto entre el personal de la entidad e incluso la relación con los pacientes, proveedores estos son elementos que conforman el clima organizacional puede ser un obstáculo o vinculo para un buen trabajo dela entidad en su conjunto y de las personas

que están dentro y fuera de ella teniendo como distinción y predominio en el comportamiento de los integrantes. (Macdavit, 2007).

Para las teorías de la satisfacción laboral se puede tomar en cuenta a como el cumplimiento de las necesidades básicas en términos fisiológicos, de seguridad, entorno a la sociedad verificando todas relaciones y la estima respecto al reconocimiento y la atención, podrá establecer un incremento en la satisfacción laboral siempre y cuando las condiciones de trabajo será contextos para poder generar una condición laboral alta. (Sattar et al., 2010).

Así mismo la teoría social, establece como la administración pueden ayudar a la resolución de problemas para que puedan establecer parámetros para generar entornos favorables o desfavorables que puedan tener concordancia para que las expectativas puedan generar mayor eficiencia en los estamentos de atención dentro de la entidad. (Din et al, 2012).

Según Klingner y Nabaldian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento”

Según esta teoría nos indica que está relacionada al conocimiento del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto nos quiere decir Klingner y Nabaldian (2002): En la honradez, en expresiones de buena energía y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la empresa. Aunque esta teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. Por lo tanto, significa que la imparcialidad y el buen trato, vienen hacer elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: El rendimiento y la equiparación con otros.

Tomaremos en cuenta el motivador principal del empleador, hablemos de la satisfacción laboral, este viene de la mano de muchos factores las cuales que son fundamentales para los resultados de una entidad, como el compromiso, la organización, el desempeño y el esfuerzo de cada uno de ellos. (Thangaswamy & Thiyagaraj, 2017). Cada vez más se puede comprobar que la satisfacción laboral es la forma más clara y eficiente

de mantener el compromiso y productividad en cada colaborador dentro de una entidad y llegar a los resultados a favor de este. (Nteboheng et al, 2021).

La satisfacción laboral es una pieza clave dentro de una sociedad, comparemos esto como si fuese la mejor reserva nacional psicológica dentro de una nación, si una entidad demuestra satisfacción laboral en sus inicios y es capaz de permanecer así a lo largo de su crecimiento, esta entidad podrá realizar diferentes cambios laborales sin ningún problema, ya que va permitir demostrar que está organizada y planificada ante cualquier cambio o proyectos a futuros. (Hussain, 2014).

La satisfacción laboral es una respuesta emotiva en cada colaborador. Estudios han demostrado que esto se relaciona junto con la motivación, tenemos diferentes teorías, para ello mencionemos los más resaltantes: La teoría de contenido el cual va asumir las necesidades y el logro de valores que conlleva en el agrado de cada colaborador , como segundo punto la teoría del proceso o jerárquica (Lee et al, 2017), es por ello que Maslow las cuales va a clasificar en cinco: tenemos la motivación fisiológicas que trata de las necesidades principales en la supervivencias de un ser humano, también el de seguridad la necesidad de encubrirse ante cualquier asechanza buscando una estabilidad en cada área de su vida, trabajo, familiar etc.; la motivación social la necesidad de tener afecto genuino con familiares y amistades ; también el de estima la insistencia de lograr cierto reconocimientos propios en diferentes áreas de su vida y la confianza en las demás personas y por último el de autorrealización la necesidad de experimentar sentimientos de crecimiento potencial en uno mismo. (Sahito y Vaisanen, 2017).

Estas cinco motivaciones se agruparán en dos bloques: Necesidades inferiores las cuales son primordiales y fundamentales para la supervivencia como anteriormente lo habíamos mencionado, están son cubiertas a través de lo material, como salario, normas, higiene etc. Y las necesidades superiores las cuales no son en base a lo material, sino más bien en lo emocional y psicológico estas no serán satisfechas por completo ya que van

de la mano de las motivaciones de estima, autorrealización y social. (Trivedi y Mehta, 2019).

Según Taskinen (2021), Las motivaciones suelen ser progresivas al satisfacer una, el individuo requerirá satisfacer otra. Por consiguiente, el medio de mejora en la satisfacción dentro de una entidad es poder hacer esto más interesante y podamos obtener mejores resultados ; otra teoría explica cuáles son las cualidades principales que todo colaborador busca para sentirse más animado ante un puesto de trabajo estas son cinco: Diferentes tipos de tareas , que quiere decir esto, que el colaborador va a buscar poder siempre desarrollar las distintas capacidades y habilidades , como segundo punto la búsqueda de la identidad de su trabajo; como tercer punto, el valor de la tarea y como este repercute en la vida de las personas y sociedad , como cuarto punto la autonomía , la libertad e independencia que permite a cada colaborador en la programación y proceder de su trabajo, (Chang y Cheng, 2014), como último punto la retroalimentación la necesidad de recibir información acerca del trabajo que ha realizado. Estas cualidades del trabajo van a dirigir la activación a nivel psicológico del colaborador y la importancia que este realice en el grado de responsabilidad que siente haber cumplido en el trabajo realizado, esto va a permitir que mientras existan estos estados en un trabajador, mayores serán los resultados en la satisfacción laboral y así este pueda permanecer motivado en dicho puesto. (Kerick et al., 2011).

El clima organización son los procesos el cual da una caracterización a cómo se maneja el entorno de labores dentro de una verificación de la estructura organización, la cultura de la entidad, y la gestión de recursos humanos, para el sector salud representa un estamento importante ya que la calidad de vida de los profesionales de salud establece una influencia en su capacidad para cumplir funciones, así como también en el ambiente laboral. (Stone, 2007).

Con referencia a sus dimensiones se toma en cuenta a la estructura organizacional comprende los establecimientos de ordenamiento institucional identificando el desarrollo de los procesos para clasificar las

actividades agrupando o diseñando la estructura para poder establecer las decisiones que cada unidad debe tomar con el fin de comunicar las acciones y procedimientos para el funcionamiento de la entidad (Campbell et al, 2004).

La cultura organizacional establece los parámetros de cómo se deben identificar la organización que corresponde a la caracterización de cómo se relaciona la diferenciación de las entidades, tomando en cuenta la descripción de las fortalezas de la entidad, así como sus debilidades, con el fin de manejar los conflictos en base a la cooperación mutua teniendo en cuenta la motivación laboral para mejorar los parámetros de producción. (Mesfin et al, 2020).

La gestión de recursos humanos, establece un conjunto de actividades y acciones para poder tomar decisiones en base a estamentos de liderazgo, para que a través de políticas se pueda enfocar la eficiencia y eficacia para poder distribuir los recursos físicos, humanos y presupuestarios, con el fin de poder establecer parámetros de innovación para dirigir y supervisar los procedimientos de la entidad teniendo en cuenta la ejecución de funciones de los colaboradores. (Blastakova y Palencarova, 2021).

La satisfacción laboral establece el estado de las condiciones laborales, bienestar psicosocial y desarrollo los profesionales en base a la percepción de como las entidades ejecutan sus funciones para establecer un ambiente laboral de buenas expectativas y experiencias. (Bhatnagar y Srivastava, 2012).

Con referencia a las dimensiones se describe a las condiciones laborales, tomando en cuenta como la entidad tiene distribuida su infraestructura para la atención, considerando los recursos necesarios (humanos, financieros, tecnológicos entre otros), para que se puedan brindar la seguridad y salud, descritas en las políticas, para poder establecer la jornada laboral, los beneficios que se otorgaran reconociendo el valor del trabajo de cada uno de los colaboradores. (Martínez y Montoya, 2020).

El bienestar psicológico es uno de los parámetros de la satisfacción laboral que se puede establecer mediante como el ambiente laboral se

interrelaciona con los diferentes estamentos del comportamiento organizacional, tomando en cuenta las oportunidades que el colaborador tiene para poder sentirse valorado a través de la ejecución de sus tareas, tomando en cuenta que el desarrollo debe darse desde establecimientos de apoyo mutuo. (Donawa, 2018).

El desarrollo en los parámetros de la satisfacción laboral toma en cuenta la economía y los beneficios que genera la entidad entorno a la descripción y evaluación de las tareas, considerando la estabilidad laboral que las organizaciones brindan en base a los acuerdos descritos con los trabajadores. (García, 2009).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

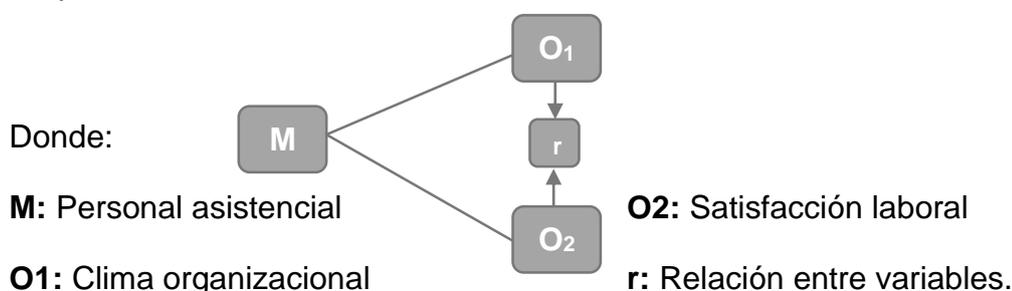
Es de enfoque cuantitativo; pues se sustenta en la base de la medición y el análisis estadístico para instaurar modelos de comportamiento y corroborar las hipótesis. (Mata, 2019).

La investigación es de tipo aplicada, ya que se establece el incremento del conocimiento científico, desde una perspectiva de valoración de una muestra determinada sin ningún tipo de manipulación estudiando los fenómenos en su estado natural, ejecutando metodologías y herramientas tecnológicas con el fin de poder usar nuestras herramientas recolección de datos. (CONCYTEC, 2020).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño no experimental no manipula alguna variante y se observa simplemente las variables en su ambiente natural para estudiarlos, en buena cuenta, radica en que el investigador no manibre las variables de estudio (Cabezas et al., 2018), es correlacional ya que está fundada en varias realidades estadísticas, las evidencias marcan coeficientes de correlación entre las variables de estudios (Bhandari et al., 2021) y es de corte transversal por que el estudio y obtención de datos se realiza en un espacio determinado y un tiempo establecido. (Hernández y Mendoza et al.,2018).

Esquema:



#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: Clima organizacional

### **Definición conceptual**

El clima organización son los procesos el cual da una caracterización a cómo se maneja el entorno de labores dentro de una verificación de la estructura organización, la cultura de la entidad, y la gestión de recursos humanos, para el sector salud representa un estamento importante ya que la calidad de vida de los profesionales de salud establece una influencia en su capacidad para cumplir funciones, así como también como se gestionar el ambiente laboral. (Stone, 2007).

### **Definición operacional**

Es la ejecución de un cuestionario que mida la variable de investigación desde la perspectiva de la muestra tomando como referencia las dimensiones de investigación como estructura organizacional, cultura organizacional y potencial humano, las cuales fueron tomadas en base al instrumento elaborado por Silva y Aldave (2017), el cual fue adaptado por la autora estableciendo el uso de 18 ítems, para la presente investigación el cual tiene una escala de respuesta tipo Likert.

### **Indicadores**

Según la dimensión estructura organizacional establece a los indicadores diseño o estructura, decisiones, comunicación y remuneraciones.

Según la dimensión cultura organizacional establece a los indicadores identificación, manejo de conflictos, cooperación y motivación laboral.

Según la dimensión gestión de recursos humanos establece a los indicadores liderazgo, innovación, dirección y supervisión.

**Escala:** Ordinal

### **Variable 2: Satisfacción laboral**

#### **Definición conceptual**

La satisfacción laboral establece el estado de las condiciones laborales, bienestar psicosocial y desarrollo los profesionales en base a la percepción de como la entidad ejecutan sus funciones para establecer un ambiente laboral de buenas expectativas y experiencias. (Bhatnagar y Srivastava, 2012).

### **Definición operacional**

Es la ejecución de un cuestionario que mida la variable de investigación desde la perspectiva de la muestra tomando como referencia las dimensiones de investigación como estructura bienestar físico, psicosocial y laboral, además estableciendo una adaptación de la cuestionario construido por Palma (2005), y adaptado por Padilla (2020), contando con 20 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert.

### **Indicadores**

Según la dimensión condiciones laborales establece a los indicadores infraestructura, recursos necesarios, seguridad y salud, políticas, jornada laboral y reconocimiento.

Según la dimensión bienestar psicosocial establece a los indicadores ambiente laboral, interrelación, oportunidades, tareas, apoyo mutuo y desarrollo.

Según la dimensión desarrollo establece a los indicadores economía, beneficios, evaluación de tareas, estabilidad y acuerdos.

Escala: Ordinal

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

### **3.3.1. Población**

La cantidad total del personal de salud asistencial establece a 100 personas que ejecutan actividades asistenciales como enfermeras o técnicos en enfermería.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión, es el personal asistencial que desee participar de la investigación, así como que tengan conocimientos técnicos sobre nuestras variables de investigación.

Criterios de exclusión, es el personal asistencial que no quiera participar de la investigación o que se encuentren laborando dentro de la entidad menos de 1 año.

### **3.3.2. Muestra**

La muestra fue determinada por 80 personas que realizan laborales asistenciales dentro del hospital de estudio (Ver anexo 02)

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo es no probabilístico a conveniencia de la investigación, tomando en cuenta los criterios de selección.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Personal asistencial en un hospital de apoyo de Cajamarca, 2023.

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

### **3.4.1. Técnicas**

La técnica seleccionada fue la encuesta, ya que es un medio utilizado por el investigador para conseguir información confiable y recoger diferentes preguntas que nos ayudaron a entender cuál es la valoración establecida a un tema en específico. Sordo, 2021

### **3.4.2. Instrumentos**

El instrumento de recolección de datos establecido fue el cuestionario ya que a través de una escala de valoración se podrá obtener respuestas de las preguntas o ítems planteados en base a la operacionalización de variables. (Garay, 2020).

Los cuestionarios se tomaron en cuenta adaptaciones de instrumentos a las dimensiones e indicadores estableciendo se procedió a la construcción de dichos instrumentos, para el cuestionario de clima organizacional se estableció un instrumento de 18 preguntas, las cuales

fueron tomadas en base al instrumento elaborado por Silva y Aldave (2017), el cual fue adaptado por la autora estableciendo el uso de 18 ítems, para la presente investigación el cual tiene una escala de respuesta tipo Likert, y para el cuestionario satisfacción laboral un cuestionario construido por Palma (2005), y adaptado por Padilla (2020), contando con 20 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert. (Ver anexo 03 y 04).

### **3.4.3. Validez**

La validez de contenido se estableció mediante el juicio de los expertos a los cuales evaluaron cada una de las preguntas, con el fin de verificar la relevancia y concatenación con nuestra investigación. (Moreno, 2017).

Según la respuesta de los expertos se procedió a la aplicación de los cuestionarios ya que se dio evidencia de que los expertos mencionaron que se tiene una valoración excelente para la ejecución de instrumentos.

### **3.4.4. Confiabilidad**

La confiabilidad, está determinada mediante el análisis de confiabilidad por SPSS la ejecución del método de alfa de Cronbach, el cual evalúa la fiabilidad de las preguntas formuladas para los datos obtenidos de una prueba piloto aplicada a 30 personas que tienen las mismas características que nuestra muestra de investigación; para la variable: clima organizacional se obtuvo un alfa de 0,923 y para la variable satisfacción laboral se obtuvo un alfa de 0,916; por lo tanto, se puede afirmar que son confiables porque el coeficiente sobrepasa el 0,700 (Quero, 2010).

## **3.5. Procedimientos**

Como primer punto se pidió autorización de la entidad en estudio con el fin de poder ejecutar los cuestionarios y recolectar la información necesaria, así mismo a la muestra participante se le presentó un

consentimiento informado para que puedan estar enterados del uso de la información recabada por su percepción mediante los instrumentos.

Para poder obtener la información necesaria se establece la construcción de dos cuestionarios válidos y confiables verificando su elaboración mediante la operacionalización de variables.

Después de verificar que los cuestionarios estén correctamente contruidos se establece la digitalización de los mismo mediante el uso de la herramienta formularios online de Google Drive, por consiguiente, se envía a cada uno de los participantes de la presente investigación descrita en la muestra para poder recabar la información en base a su percepción.

Los datos generados nos ayudaran a demostrar nuestros objetivos de investigación.

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

En primer lugar, se ejecuta una estadística descriptiva usando la herramienta Excel, la cual nos servido para presentar nuestros datos en tablas de frecuencia y porcentaje.

Como segundo análisis, se establece la estadística inferencial la cual nos ayudara a determinar mediante el uso de la herramienta SPSS V.25, el análisis de normalidad de los datos de Kolmogorov-Smirnov, dando como evidencia una de distribución normal, ejecutando la prueba paramétrica de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos se evalúan mediante el código de ética de la investigación ya que se estableció como principal propósito guardar la integridad científica de los datos con el fin de dar a conocer el comportamiento de las variables en base a la percepción de una muestra establecida sin manipularlas, además la estructura se basa en los requerimientos de la universidad y de las normas APA 7ma edición, así mismo se tomó en cuenta aspectos técnicos como los consentimientos informados a la muestra participante para que ellos puedan estar

enterados del tratamiento de la información proporcionada por ellos; respetando el código de ética universitario, ya que se tiene que tomar en cuenta los principios generales como el respeto por las personas en su integridad y autonomía, orientada también a buscar el bien de las personas, desde un trato igual entre los participantes.

**Beneficencia:** Se asegurará que la información obtenida en este estudio no se utilizaría en perjuicio de las instituciones intervenidas. Es decir, no se presentará ningún daño ni malestar a través de la recolección de datos. El objetivo principal fue contribuir al conocimiento y mejorar las atenciones del servicio de obstetricia.

**Justicia:** Todos los datos recopilados en este estudio se expondrán de manera veraz, sin alterar la información original. Se buscó garantizar la equidad en el tratamiento de los datos y asegurar que la información presentada sea confiable y precisa.

**Confidencialidad:** La información obtenida se redujo únicamente con fines académicos, es decir, para dar respuesta a los objetivos de la investigación. Se resguardó en todo momento el anonimato y la privacidad de los participantes, garantizando que sus datos personales no revelados ni utilizados de manera indebida.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Descripción de niveles de frecuencia y porcentaje del clima organizacional en un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Eficiente</b>	3	3.8
<b>Regular</b>	71	88.8
<b>Deficiente</b>	6	7.5
<b>Total</b>	80	100

*Nota. Análisis descriptivo de la valoración de la muestra de investigación*

Se puede observar que, de acuerdo a la valoración de la muestra de investigación, en la tabla 1, se identifica que el 88.8% valora al clima organizacional en un nivel regular, el 7.5% valora al clima organizacional en un nivel deficiente y el 3.8% valora al clima organizacional en un nivel eficiente.

**Tabla 2**

*Descripción de niveles de frecuencia y porcentaje de satisfacción laboral del personal en un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Eficiente</b>	3	3.8
<b>Regular</b>	70	87.5
<b>Deficiente</b>	7	8.8
<b>Total</b>	80	100

*Nota. Análisis descriptivo de la valoración de la muestra de investigación*

Se puede observar que, de acuerdo a la valoración de la muestra de investigación, en la tabla 2, se identifica que el 87.5% valora la satisfacción laboral en un nivel medio, el 8.8% valora la satisfacción laboral en un nivel bajo y el 3.8% valora la satisfacción laboral en un nivel alto.

#### **4.2. Resultados inferenciales**

Antes de ejecutar la prueba estadística para encontrar la relación entre las variables se toma en cuenta los datos encontrados por el test de Kolmogorov-Smirnov, en donde se verifica una distribución normal ya que la significancia es mayor al 5%, por ende, se ejecutó la prueba paramétrica de Pearson.

**Tabla 3**

*Clima organización y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023.*

		Satisfacción laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Clima organizacional	Deficiente	N°	4	2	0	6
		%	5,0%	2,5%	0,0%	7,5%
	Regular	N°	3	67	1	71
		%	3,8%	83,8%	1,3%	88,8%
	Eficiente	N°	0	1	2	3
		%	0,0%	1,3%	2,5%	3,8%
Total	N°	7	70	3	80	
	%	8,8%	87,5%	3,8%	100,0%	

*Nota. Análisis obtenido de la valoración de la muestra participante.*

Se puede observar en la tabla 3, se verifica que el 83.8% de los encuestados percibe a las variables de investigación en un nivel regular, y el 5% de los encuestados percibe al clima organizacional en un nivel deficiente y a la satisfacción laboral en un nivel deficiente.

**Tabla 4**

*Estructura organizacional del clima organización y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023.*

		Satisfacción laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Estructura organizacional	Deficiente	N°	5	3	0	8
		%	6,3%	3,8%	0,0%	10,0%
	Regular	N°	2	66	3	71
		%	2,5%	82,5%	3,8%	88,8%
	Eficiente	N°	0	1	0	1
		%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
Total	N°	7	70	3	80	
	%	8,8%	87,5%	3,8%	100,0%	

*Nota. Análisis obtenido de la valoración de la muestra participante.*

Se puede observar en la tabla 4, el 82.5% percibe a la dimensión estructura organizacional en un nivel regular y a la satisfacción laboral en un nivel regular, el 6.3% valora a la estructura organizacional en un nivel deficiente, y a la satisfacción laboral en un nivel deficiente, de acuerdo a la valoración de la muestra participante.

**Tabla 5**

*Cultura organizacional del clima organización y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023.*

		Satisfacción laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Cultura organizacional	Deficiente	N°	3	6	0	4
		%	3,8%	7,5%	0,0%	5,0%
	Regular	N°	4	55	0	49
		%	5,0%	68,8%	0,0%	61,3%
	Eficiente	N°	0	9	3	27
		%	0,0%	11,3%	3,8%	33,8%
Total	N°	7	70	3	80	
	%	8,8%	87,5%	3,8%	100,0%	

*Nota. Análisis obtenido de la valoración de la muestra participante.*

Se puede observar en la tabla 5, que el 60% de los encuestados percibe a la cultura organizacional y a la satisfacción laboral en un nivel regular, el 27.5% percibe a la cultura organizacional en nivel eficiente y a la satisfacción laboral en un nivel regular.

**Tabla 6**

*Gestión de recursos humanos del clima organización y la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital de apoyo en Cajamarca, 2023.*

		Satisfacción laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Gestión de recursos humanos	Deficiente	N°	3	6	0	9
		%	3,8%	7,5%	0,0%	11,3%
	Regular	N°	4	55	0	59
		%	5,0%	68,8%	0,0%	73,8%
	Eficiente	N°	0	9	3	12
		%	0,0%	11,3%	3,8%	15,0%
Total	N°	7	70	3	80	
	%	8,8%	87,5%	3,8%	100,0%	

*Nota. Análisis obtenido de la valoración de la muestra participante.*

Se puede observar en la tabla 6, que el 60% de los encuestados perciben a la gestión de recursos humanos en un nivel regular y la satisfacción laboral en un nivel regular, el 8.8% valora a la gestión de recursos humanos en un nivel deficiente y a la satisfacción laboral en un nivel regular.

**Tabla 7**

*Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral*

<b>Dimensiones del clima organizacional</b>	Coeficiente r de Pearson	Sig.
estructura organizacional y la satisfacción laboral	0.573	0,000
cultura organizacional y la satisfacción laboral	0.473	0,000
gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral	0.465	0,000
Variables	Coeficiente r de Spearman	Sig.
Clima organizacional y satisfacción	0,631	0,000

Con referencia al objetivo específico 1, al correlacional los datos, se halló un una significancia menor al 1% y un coeficiente de 0.573; por lo que se determina una relación moderada y significativa entre la estructura organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral, llevándonos a interpretar que a una mejor y eficiente estructura organizacional que apoye a la determinación del clima organizacional al generar establecimiento de eficiencia y cumplimiento de los lineamientos teóricos la satisfacción laboral del personal asistencial se verá incrementada

El objetivo específico 2, de acuerdo a la valoración de la muestra participante al correlacional los datos, se halló un coeficiente de 0.437 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina una relación moderada y significativa ente la cultura organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral, llevándonos a interpretar que a una mejor y eficiente cultura organizacional que apoye a la determinación del clima organizacional al generar establecimiento de eficiencia y cumplimiento de los lineamientos teóricos la satisfacción laboral del personal asistencial se verá incrementada.

En base al objetivo específico 3, de acuerdo a la valoración de la muestra participante al correlacional los datos, se halló un coeficiente de 0.465 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina una relación moderada y significativa ente la gestión de recursos humanos del clima organizacional y la satisfacción laboral, llevándonos a interpretar que a una mejor y eficiente en la gestión de recursos humanos que apoye a la determinación del clima organizacional al generar establecimiento de eficiencia y cumplimiento de los lineamientos teóricos la satisfacción laboral del personal asistencial se verá incrementada.

Finalmente para demostrar el objetivo de investigación se determinó que de acuerdo a la valoración de la muestra participante al correlacionar los datos, se halló un coeficiente de 0.631 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina una relación alta y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, llevándonos a interpretar que el clima organizacional al generar establecimiento de eficiencia y cumplimiento de los lineamientos teóricos la satisfacción laboral del personal asistencial se verá incrementada.

## V. DISCUSIÓN

Después de realizar el análisis de datos inferenciales con el fin de demostrar nuestros objetivos de investigación se procede a discutir los resultados con las investigaciones de autores con similares temas de investigación con el fin de verificar las similitudes con los antecedentes y teorías descritas en nuestro marco teórico.

Para demostrar el objetivo de investigación, se halló un coeficiente de 0.631 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina una relación media y significativa ente el clima organizacional y la satisfacción laboral, llevándonos a interpretar que el clima organizacional al generar establecimiento de eficiencia y cumplimiento de los lineamientos teóricos la satisfacción laboral del personal asistencial se verá incrementada, después del análisis se puede discutir las coincidencia con, Padilla (2020), explica la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral desde la perspectiva del personal de salud, la explicación se fundamentó desde un establecimiento cuantitativo, como resultados de acuerdo a la prueba estadística ejecutada un índice de relación de 0.370 y una significancia menor al 5%, por lo que se puede concluir que existe una relación significativa entre las variables de investigación, es por ello que los establecimientos de estrategias para mejorar el clima organizacional para motivar al personal asistencia podrá generar una mejor satisfacción laboral el cual se verá reflejado en la atención de calidad brindada a los pacientes, verificando la teoría de Jameel (2021), especificando que las relaciones humanas basándose en el propósito de que todos somos iguales es decir son sujetos de personalidad y derechos humanos se debe exigir este como un principio fundamental de la comunicación interna que es inseparable de la gestión organizacional teniendo como relación la cultura y los valores que es definido por la entidad así mismo la misiva que se transmiten son principio directo con la imagen de entidad se refiere por lo tanto gestar teniendo siempre como base los principios y fines que la entidad defiende consiguiéndose a través de políticas y estrategias de comunicación dentro de los planes de la institución,

teniendo en cuenta que la satisfacción laboral es el valor influyente que se presenta en las actividades realizadas por el ser humano, convirtiéndose, en la mayoría de veces, la razón para el incremento y la superación personal, este término verifica el grado de conformidad o el sentimiento de placer o positivismo basados en las experiencias laborales del profesional o trabajador, dependiendo de la actitud que tome frente a ella. En el personal del sector de salud, los factores que estimulan la satisfacción laboral son los logros, la seguridad, el estatus profesional, las relaciones interpersonales, entre otros más, los cuales incrementan dicho sentimiento de placer. Cabe mencionar que está relacionado directamente con el buen ambiente laboral, la productividad y la calidad del trabajo. Es importante que los profesionales o trabajadores de salud, mantengan y optimicen los factores que logran generar la satisfacción por sus labores, de caso contrario, se generará un mal ambiente laboral y con ello una mala atención hacia los pacientes, desde un explicación de cómo el conjunto de factores que se llevan a cabo dentro de la entidad produciendo la motivación en los trabajadores, estas pueden ser la armonía la comunicación, el respeto, entre otros, las cuales ayudan al crecimiento del centro de salud dinamizando los procesos e incrementando las solución de conflictos, por otro lado, ayuda a fortalecer la capacidad de liderazgo en los profesionales de salud. Es por eso que es importante obtener un buen clima organizacional ya que esto influye esencialmente en la satisfacción y desempeño de los trabajadores.

Para demostrar el objetivo específico 1, se halló un coeficiente de 0.573 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina una relación alta y significativa ente la estructura organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral, llevándonos a interpretar que a una mejor y eficiente estructura organizacional que apoye a la determinación del clima organizacional al generar establecimiento de eficiencia y cumplimiento de los lineamientos teóricos la satisfacción laboral del personal asistencial se verá incrementada, después del análisis se puede discutir las coincidencia con, Carrasco (2020),

establece un análisis numérico de como el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud, planteando como objetivo establecer la correlación desde un enfoque cuantitativo, encontrando un índice de relación de 0.627 y una significancia menor al 1%, por lo que se puede concluir que existe una relación significativa entre las variables de investigación, determinando que el clima organizacional deben establecer diferentes parámetros para mejorar la formación estructural y gestión de los profesionales de salud para que estos puedan establecer mayor importancia de la entidad para sus necesidades lo que llevara al resultado de una alta satisfacción laboral el cual mejorara la atención de dicha entidad, coincidiendo con Campbell et al (2004), quien establece la estructura organizacional comprende los establecimiento de ordenamiento institucional identificando el desarrollo de los procesos para clasificar las actividades agrupando o diseñando la estructura para poder establecer las decisiones que cada unidad debe tomar con el fin de comunicar las acciones y procedimientos para el funcionamiento de la entidad, teniendo en cuenta que La estructura organizacional tiene correspondencia con la jerarquización que hay dentro de algún centro de salud tanto público como privado, además permite establecer y clasificar las responsabilidades o labores de los trabajadores profesionales de la salud según el rango que tiene cada uno de ellos. Por otro lado, la importancia de la estructura organizacional es que es de ayuda para determinar los recursos humanos que se necesitan para el desarrollo de las funciones de los diferentes departamentos que hay en la organización.

Para demostrar el objetivo específico 2, se halló un coeficiente de 0.437 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina una relación baja y significativa ente la cultura organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral, llevándonos a interpretar que a una mejor y eficiente cultura organizacional que apoye a la determinación del clima organizacional al generar establecimiento de eficiencia y cumplimiento de los lineamientos teóricos la satisfacción laboral del personal asistencial se verá incrementada, después del

análisis se puede discutir la coincidencia con, Córdova (2020), establece una explicación de cómo los parámetros de cultura organizacional fundamentan una eficiencia o mayor satisfacción en la ejecución de labores, explicando su relación desde lineamientos cuantitativos, los datos analizados dieron como resultado un  $\chi^2=51\%$  por lo que se puede deducir y concluir que la cultura organizacional al establecer parámetros de eficiencia mejorara los entornos de satisfacción en la ejecución de labores o servicio, verificando lo establecido por Fajardo et al (2020), explica que los diferentes factores y estrategias para incrementar la calidad de vida laboral del personal de salud, bajo un enfoque cuantitativo, hallando que el conocimiento del clima organizacional dentro de las instituciones de salud pública, se relaciona con los procesos del comportamiento institucional, en base a una adecuada planificación de los lineamientos de las conductas de los administrativos, por lo que se puede concluir que los aspectos o actividades para mejorar el clima organizacional podrán generar mayores parámetros para incrementar la satisfacción laboral del personal de salud, verificando lo dicho por Mesfin et al (2020), La cultura organizacional establece los parámetros de cómo se deben identificar la organización que corresponde a la caracterización de cómo se relaciona la diferenciación de las entidades, tomando en cuenta la descripción de las fortalezas de la entidad así como sus debilidades, con el fin de manejar los conflictos en base a la cooperación mutua teniendo en cuenta la motivación laboral para mejorar los parámetros de producción, con el fin de determinar en el sector de salud como la mezcla de saberes, conductas, creencias y la forma en la que se expresan los miembros que conforman la entidad, es decir que las normas, lenguaje técnico-científico, entre otros de la entidad tanto público como privado del sector de salud son las que conforman la cultura organizacional. Es por ello que es importante tener una correcta forma de cultura organizacional dentro de las entidades de salud ya que permitirá que estas obtengan un prestigio en comparación de otras.

Para demostrar el objetivo específico 3, se halló un coeficiente de 0.465 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina una relación baja y significativa entre la gestión de recursos humanos del clima organizacional y la satisfacción laboral, llevándonos a interpretar que a una mejor y eficiente en la gestión de recursos humanos que apoye a la determinación del clima organizacional al generar establecimiento de eficiencia y cumplimiento de los lineamientos teóricos la satisfacción laboral del personal asistencial se verá incrementada., después del análisis se puede discutir la coincidencia con, Yauri (2020), establece una explicación de cómo los establecimientos de gestión en base a los recursos humanos generar lineamiento de relación con la satisfacción laboral, es por ello que estableció el propósito de buscar su influencia desde un enfoque cuantitativo, los datos se obtuvieron de la respuesta de 169 personas a dos cuestionarios, obteniendo como datos un  $r_s=0.450$  y un  $Sig<0.01$ , llevándonos a establecer que la eficiencia de los recursos humanos generaran mayor satisfacción laboral, coincidiendo con Madhukar y Sharma (2017), quienes establecen la descripción de factores que genera la especificación de los objetivos para estructurar la entidad, en base a estamentos de liderazgo y toma de decisiones, mediante una evaluación de clima laboral adecuado identificando diferentes parámetros que pueda subyugar la motivación y el comportamiento de los colaboradores, estableciendo una mayor productividad en la ejecución de funciones, satisfacción de su trabajo, rotación y adaptación a cualquier posible conflicto o problemas, verificando que La gestión de recursos humanos en el sector salud se define como la responsable de ayudar al centro de salud a traer, contratar y mantener al personal, dichas personas deben estar capacitadas y comprometidas con su trabajo. Por ello, es importante que en cada centro de salud tenga una buena gestión en recursos humanos, ya que ayudará a obtener más personal, optimizará las capacitaciones para los trabajadores y lograrán que sientan satisfacción con el trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación alta ( $r_s=631$  y  $Sig=0.000$ ) y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, llevándonos a interpretar que el clima organizacional al generar establecimiento de eficiencia y cumplimiento de los lineamientos teóricos la satisfacción laboral del personal asistencial se verá incrementada.
2. Se determinó una relación moderada ( $r_s=573$  y  $Sig=0.000$ ) y significativa entre la estructura organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral, llevándonos a interpretar que a una mejor y eficiente estructura organizacional que apoye a la determinación del clima organizacional al generar establecimiento de eficiencia y cumplimiento de los lineamientos teóricos la satisfacción laboral del personal asistencial se verá incrementada.
3. Se determinó una relación moderada ( $r_s=437$  y  $Sig=0.000$ ) y significativa entre la cultura organizacional del clima organizacional y la satisfacción laboral, llevándonos a interpretar que a una mejor y eficiente cultura organizacional que apoye a la determinación del clima organizacional al generar establecimiento de eficiencia y cumplimiento de los lineamientos teóricos la satisfacción laboral del personal asistencial se verá incrementada.
4. Se determinó una relación moderada ( $r_s=465$  y  $Sig=0.000$ ) y significativa entre la gestión de recursos humanos del clima organizacional y la satisfacción laboral, llevándonos a interpretar que a una mejor y eficiente en la gestión de recursos humanos que apoye a la determinación del clima organizacional al generar establecimiento de eficiencia y cumplimiento de los lineamientos teóricos la satisfacción laboral del personal asistencial se verá incrementada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los directivos de la entidad de salud tomar en cuenta la presente investigación con el fin de tener fundamentar la realización de procesos de evaluación a los trabajadores con el fin de verificar el nivel de clima organizacional con el fin de realizar actividades para mejorar la misma lo que dará como resultado una mejor adaptación y satisfacción labora la cual se verá reflejada en la calidad de atención.
2. Al jefe de recursos humanos programar talleres o capacitaciones para mejorar la cultura organizacional con el fin de verificar cuales son las fortalezas de la entidad y mejorar cualquier tipo de debilidad.
3. Al jefe de recursos humanos capacitar al personal sobre temas de políticas de salud con el fin de establecer el desarrollo de estímulos para hacer una carrera en el sector salud, con el fin de contar con profesionales que cumplan con los criterios técnicos requeridos.
4. Al jefe de recursos humanos desarrollar planes mejorar las destrezas y mejorar la calidad de los servicios y de la atención estableciendo el direccionamiento de procesos adecuados en los procedimientos de la entidad.

## REFERENCIAS

- Arévalo, J., Quiroz, S. y Delgado, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. Universidad César Vallejo. Revista Ciencia Latina.* <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1280>
- Bhandari, P. (2021). *An introduction to correlational research.* <https://www.scribbr.com/methodology/correlational-research/>
- Bhatnagar, K. y Srivastava, K. (2012). *Job satisfaction in health-care organizations. Industrial Psychiatry Journal.* [https://www.researchgate.net/publication/237844284\\_Job\\_satisfaction\\_in\\_health-care\\_organizations](https://www.researchgate.net/publication/237844284_Job_satisfaction_in_health-care_organizations)
- Blastakova, J. y Palencarova, J. (2021). *Human Resource Management in Healthcare.* [https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2021/26/shsconf\\_appsconf2021\\_03003/shsconf\\_appsconf2021\\_03003.html](https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2021/26/shsconf_appsconf2021_03003/shsconf_appsconf2021_03003.html)
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica.* <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Campbell, S., Fowles, E. y Weber, B. (2004). *Organizational Structure and Job Satisfaction in Public Health Nursing.* [https://www.researchgate.net/publication/8160043\\_Organizational\\_Structure\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_in\\_Public\\_Health\\_Nursing](https://www.researchgate.net/publication/8160043_Organizational_Structure_and_Job_Satisfaction_in_Public_Health_Nursing)
- Carrasco, K. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba.* [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49073/Carrasco\\_ZKT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49073/Carrasco_ZKT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro, C. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Protección Especial de Lima Este del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.*

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5196/AE\\_2004.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5196/AE_2004.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chang, M. y Cheng, C. (2014). *How balance theory explains high-tech professionals' solutions of enhancing job satisfaction*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296313003561>

CONCYTEC (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*.  
[http://www.untels.edu.pe/documentos/2020\\_09/2020.09.22\\_formuacionProyectos.pdf](http://www.untels.edu.pe/documentos/2020_09/2020.09.22_formuacionProyectos.pdf)

Córdova, F. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52351/C%20c3%b3rdova\\_BFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52351/C%20c3%b3rdova_BFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Correa, A. y Llanos, M. (2022). *La pandemia por Covid-19 y su efecto en el clima laboral de la Clínica Nefrodiaz, periodo 2020-2021*.  
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/675>

Cota, J. (2017). *Method to evaluate the organizational climate of the teaching area of a technological bachelor center of Obregon, Sonora*.  
<https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854004/html/>

Din, S., Nawaz, A. y Farzand, A. (2012). *Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions*.  
[https://www.researchgate.net/publication/283343648\\_Synthesizing\\_the\\_theories\\_of\\_job-satisfaction\\_across\\_the\\_culturalattitudinal\\_dimensions](https://www.researchgate.net/publication/283343648_Synthesizing_the_theories_of_job-satisfaction_across_the_culturalattitudinal_dimensions)

Donawa, Z. (2018). *Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*.  
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>

Fajardo, G., Almache, V. y Olaya, H. (2020). *Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica*.  
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/200>

- Félix, M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021*.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Felix\\_Barrera\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10649/1/IV_FHU_501_TE_Felix_Barrera_2022.pdf)
- Gamero, J. y Pérez, J. (2020). *Panorama laboral en tiempos de COVID-19, Perú, impacto de la COVID-19, en el empleo y los ingresos laborales*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Garay, C. (2020). *Técnicas e instrumentos para la recolección de datos*.  
<https://crubocas.up.ac.pa/sites/crubocas/files/2020-07/3%20M%C3%B3dulo%2C%20%2C%20EVIN%20300.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hussain, B. (2014). *Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations*.  
[https://www.academia.edu/25313108/Job\\_satisfaction\\_theories\\_Traceability\\_to\\_employee\\_performance\\_in\\_organizations](https://www.academia.edu/25313108/Job_satisfaction_theories_Traceability_to_employee_performance_in_organizations)
- Jameel, H. (2021). *The impact of organizational communication satisfaction on health care professionals work engagement*.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.13476>
- Kenrick, D., Giskevicius, V., Neuberg, S. y Schaller, M. (2011). *Renovating the Pyramid of Needs: Contemporary Extensions Built Upon Ancient Foundations*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3161123/>
- Lee, X., Yang, B. y Li, W. (2017). *The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example*. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16752019028.pdf>

- MacDavitt, K., Chou, S. y Stone, P. (2007). *Organizational Climate and Health Care Outcomes*. ISSN 1553-7250. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1553725007331127#:~:text=%E2%80%9COrganizational%20climate%E2%80%9D%20has%20been%20defined,be%20directly%20influenced%20by%20managers.>
- Madhukar, V. y Sharma, S. (2017). *Organisational Climate: A Conceptual Perspective*. *International Journal of Management and Business*. [https://www.researchgate.net/publication/325057614\\_Organisational\\_Climate\\_A\\_Conceptual\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A_Conceptual_Perspective)
- Martínez, C. y Montoya, P. (2020). *Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile*. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2020000200069](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069)
- Mata, L. (2019). *El enfoque cuantitativo de investigación*. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>
- Mesfin, D., Woldie, M, Adamu, A. y Bekele, F. (2020). *Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study*. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-020-05319-x>
- Moreno, E. (2017). *Metodología de investigación pautas para hacer tesis: Que es la validez en una investigación de tesis*. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html>
- Nteboheng, P., Sisulo, W. y Samson, N. (2021). *Theories of job satisfaction in the higher education context*. <https://www.abacademies.org/articles/Theories-of-job-satisfaction-in-the-higher-education-context-1528-2686-27-2-481.pdf>

- OIT (2020). *Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms\\_742469.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf)
- Orihuela, L. y Salas, K. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada de Huancayo, 2021*.  
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3039/TESES%20FINAL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Padilla, F. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería, Hospital San José del Callao*.  
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5076#:~:text=Cuyos%20resultados%20muestran%20en%20el,no%20favorable%20en%20su%20instituci%C3%B3n>.
- Quero, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Sahito, Z. y Vaisanen, P. (2017). *The Diagonal Model of Job Satisfaction and Motivation: Extracted from the Logical Comparison of Content and Process Theories*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1146586.pdf>
- Sattar, A., Khan, S. y Nawaz, A. (2010). *Theories of job satisfaction: Global applications & Limitations. Study of Organizational Behavior in Pakistan*.  
[https://www.researchgate.net/publication/286932201\\_Theories\\_of\\_job\\_satisfaction\\_Global\\_applications\\_Limitations](https://www.researchgate.net/publication/286932201_Theories_of_job_satisfaction_Global_applications_Limitations)
- Silva, K. y Aldave, Y. (2018). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital "Víctor Ramos Guardia" – Huaraz, 2018*.  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5103/1/RE\\_SE.ENFERMERIA\\_YULIANA.ALDAVE\\_KAREN.SILVA\\_INFLUENCIA.CLIMA.ORGANIZACIONAL\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5103/1/RE_SE.ENFERMERIA_YULIANA.ALDAVE_KAREN.SILVA_INFLUENCIA.CLIMA.ORGANIZACIONAL_DATOS.pdf)
- Sordo, A. (2021). *Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos*.  
<https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>
- Stone, P., Chou, S. y MacDavitt, K. (2007). *Organizational climate and health care outcomes. The Joint Commission Journal on Quality and Patient*

*Safety*, Volume 33, Issue 11, Supplement, ISSN 1553-7250.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1553725007331127#:~:text=%E2%80%9COrganizational%20climate%E2%80%9D%20has%20been%20defined,be%20directly%20influenced%20by%20managers.>

Taskinen, T. (2019). *Employee job satisfaction in 21<sup>st</sup> Century organizations*.  
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/227298/Tessa%20Taskinen%20Thesis%202019.pdf;jsessionid=C40ADA547DB1313D840AB47EA8524A1E?sequence=2>

Thangaswamy, A. y Thiyagaraj, D. (2017). *Theoretical concept of job satisfaction – a study*. [https://zenodo.org/record/822315/files/56\\_IJRG17\\_A06\\_436.pdf](https://zenodo.org/record/822315/files/56_IJRG17_A06_436.pdf)

Triveti, A. y Mehta, A. (2019). *Maslow's Hierarchy of needs – Theory of Human Motivation*.  
[https://www.raijmr.com/ijrsml/wp-content/uploads/2020/01/IJRSML\\_2019\\_vol07\\_issue\\_06\\_Eng\\_09.pdf](https://www.raijmr.com/ijrsml/wp-content/uploads/2020/01/IJRSML_2019_vol07_issue_06_Eng_09.pdf)

Yauri, J. (2020). *Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral del personal en el Hospital Regional de Huacho, Lima 2020*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62355/Yauri\\_SJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62355/Yauri_SJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Clima organizacional	El clima organización son los procesos el cual da una caracterización a cómo se maneja el entorno de labores dentro de una verificación de la estructura organización, la cultura de la entidad, y la gestión de recursos humanos, para el sector salud representa un estamento importante ya que la calidad de vida de los profesionales de salud establece una influencia en su capacidad para cumplir funciones, así como también cómo se gestiona el ambiente laboral. (Stone, 2007).	Es la ejecución de un cuestionario que mida la variable de investigación desde la perspectiva de la muestra tomando como referencia las dimensiones de investigación como estructura organizacional, cultura organizacional y potencial humano. (Espinoza, 2018).	Estructura organizacional	Diseño o estructura Decisiones Comunicación Remuneraciones	Ordinal
			Cultura organizacional	Identificación Manejo de conflictos Cooperación Motivación laboral	
			Gestión de recursos humanos	Liderazgo Innovación Dirección Supervisión	

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 2: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral establece el estado de las condiciones laborales, bienestar psicosocial y desarrollo los profesionales en base a la percepción de como la entidad ejecutan sus funciones para establecer un ambiente laboral de buenas expectativas y experiencias. (Bhatnagar y Srivastava, 2012).	Es la ejecución de un cuestionario que mida la variable de investigación desde la perspectiva de la muestra tomando como referencia las dimensiones de investigación como estructura bienestar físico, psicosocial y laboral. (Espinoza, 2018).	Condiciones laborales	Infraestructura Recursos necesarios Seguridad y salud Políticas Jornada laboral Reconocimiento	Ordinal
			Bienestar psicosocial	Ambiente laboral Interrelación Oportunidades Tareas Apoyo mutuo Desarrollo	
			Desarrollo	Economía Beneficios Evaluación de tareas Estabilidad Acuerdos	

## Anexo 02: Determinación de la muestra

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)D^2 + Z^2pq}$$

$$n = \frac{100(1.96)^2 0.5 \times 0.5}{(100-1)0.05^2 + 1.96^2 0.5 \times 0.5} = 79.51$$

Dónde:

Z= 1.96; p= 0.5; q= 0.5; D= 0.05; N= 100

Por ende, se estableció que la muestra es establecida por 80 profesionales o personal asistencial

P =probabilidad de pacientes que opinan clima organizacional sea el idóneo

q = lo opuesto

### Anexo 03: Cuestionario clima organización

Cuestionario para determinar el nivel de clima organizacional desde la perspectiva del personal asistencial

Instrucción: Sus respuestas anónimas sólo servirán para los efectos del presente trabajo de investigación.

La escala de respuesta es la siguiente:

Siempre (S)= 5; Casi siempre (CS) = 4; A veces (AV)= 3; Casi nunca (CN) = 2;

Nunca (N)= 1

ÍTEMS O PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	N	CN	AV	CS	S
<b>Estructura organizacional</b>					
1. Los procesos administrativos son fáciles de llevar y ejecutar.					
2. Las decisiones se ejecutan en base al nivel de importancia.					
3. Las decisiones se basan en torno a normas y directivas claras					
4. Existe una adecuada comunicación entre la administración y el personal de salud.					
5. Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo.					
6. Presto atención a los comunicados de mis superiores.					
7. La información y comunicación relevantes llegan de manera oportuna.					
<b>Cultura organizacional</b>					
8. Se identifica con el progreso de la organización.					
9. Mantengo mi compromiso profesional con la entidad.					
10. Cumpló con eficiencia mis labores para contribuir al cumplimiento de objetivos					

11. Manejo de manera adecuado los conflictos					
12. Existe cooperación entre el personal de salud y administrativo.					
13. Mi trabajo es valorado					
<b>Gestión de recursos humanos</b>					
14. El personal a cargo toma la iniciativa cuando se trata de solucionar conflictos.					
15. Se establece diferentes parámetros de innovación					
16. Se direcciona correctamente la ejecución de actividades					
17. Se supervisa las funciones y horas trabajadas					
18. Se realizar supervisiones de manera constante.					

#### **Anexo 04: Cuestionario satisfacción laboral**

Cuestionario para determinar el nivel de satisfacción laboral desde la perspectiva del personal asistencial.

Instrucción: Sus respuestas anónimas sólo servirán para los efectos del presente trabajo de investigación.

La escala de respuesta es la siguiente:

Siempre (S)= 5; Casi siempre (CS) = 4; A veces (AV)= 3; Casi nunca (CN) = 2;

Nunca (N)= 1

ÍTEMS O PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	N	CN	AV	CS	S
<b>Condiciones laborales</b>					
1. La infraestructura de la entidad ayuda a cumplir de manera rápida tus funciones					
2. Cuentas con los recursos necesarios para el cumplimiento de tus funciones.					
3. El ambiente laboral es agradable					
4. Existen parámetros para la seguridad y salud en el trabajo					
5. Las políticas están establecidas para proteger a los profesionales					
6. Las jornadas laborales son estables					
7. Reconocen tu esfuerzo					
8. El esfuerzo es acorde al sueldo					
<b>Bienestar psicosocial</b>					
9. El ambiente laboral es acogedor					
10. Existen buena interrelación con las personas y compañeros					
11. Tu horario te brinda oportunidades para seguir con tu vida social					

12.El cumplimiento de tareas te agobia					
13. Existe apoyo mutuo entre colegas					
14. Te desarrollas en la manera que tú quieres					
15.Existe apoyo para tu desarrollo como profesional.					
<b>Desarrollo</b>					
16. Tu economía es estable con los sueldo o incentivos que ofrece el sector					
17. Te beneficia trabajar en la entidad					
18.Se evalúan correctamente tus funciones					
19.La entidad te ofrece estabilidad laboral					
20. Cuando existen conflictos de intereses dentro de la entidad se puede llegar a un acuerdo.					

## Anexo 05: Validez de contenido

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO	
1.1	Apellidos y nombres del experto: ROSALES MENDOZA, Lucy Esther
1.2	DNI: 17812562      Telf. Celular: 9398253013      Email: rosales.m1025@hotmail.com
1.3	Grado académico: Maestra en Gestión Pública
1.4	Profesión: Licenciada en Enfermería
1.5	Cargo que desempeña: Enfermera
1.6	Universidad o Centro Laboral: Centro de Salud Lagunas

II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	
2.1	Nombre del instrumento: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL
2.2	Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre el clima organizacional
2.3	Dirigido a: personal asistencial
2.4	Autor del instrumento: Cruzado Mestanza, Marilyn Carolina
2.5	Programa de postgrado: Maestría en Gestión en los Servicios de la Salud

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado					90
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable					90
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica					90
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.					90
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad					90
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica					90
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología					90
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas.					90
10	Promedio de la valoración		90%				

Opinión de Aplicabilidad: Proceda a la aplicación del instrumento.

Trujillo, 24 de octubre del 2022

  
 Ms. Lucy Esther Rosales Mendoza  
 C.P. 0000

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2

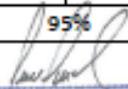
IV. DATOS GENERALES DEL EXPERTO
1.1 Apellidos y nombres del experto: ROSALES MENDOZA, Lucy Esther
1.2. DNI: 17812562      Telf. Celular: 9398253013      Email: rosales.m1025@hotmail.com
1.3 Grado académico: Maestra en Gestión Pública
1.4. Profesión: Licenciada en Enfermería
1.5 Cargo que desempeña: Enfermera
1.6 Universidad o Centro Laboral: Centro de Salud Lagunas

V. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
2.1 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL
2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre la satisfacción laboral
2.3 Dirigido a: personal asistencial
2.4. Autor del instrumento: Cruzado Mestanza, Marilyn Carolina
2.5. Programa de postgrado: Maestría en Gestión en los Servicios de la Salud

VI. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado					95
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable					95
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica					95
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.					95
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad					95
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica					90
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología					100
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivos.					95
10	Promedio de la valoración		95%				

Opinión de Aplicabilidad: Proceda a la aplicación del instrumento.

Trujillo, 24 de octubre del 2022

  
 Ms. Lic. Lucy Esther Rosales Mendoza  
 CDP. 0000  
 Firma y sello

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO		
1.1	Apellidos y nombres del experto: SILVA CUENCA, Nataly Roxana	
1.2	DNI: 47481919	Telf. Celular: 9493151444      Email: nati.silc@gmail.com
1.3	Grado académico: Maestra en Gestión Pública	
1.4	Profesión: Administración	
1.5	Cargo que desempeña: Presupuesto	
1.6	Universidad o Centro Laboral: SUNARP	

II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	
2.1	Nombre del instrumento: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL
2.2	Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre el clima organizacional
2.3	Dirigido a: personal asistencial
2.4	Autor del instrumento: Cruzado Mestanza, Marilyn Carolina
2.5	Programa de postgrado: Maestría en Gestión en los Servicios de la Salud

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado					90
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable					90
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica					90
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.					90
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad					90
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica					90
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología					85
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas.					95
10	Promedio de la valoración		90%				

Opinión de Aplicabilidad: Proceda a la aplicación del instrumento.

Trujillo, 24 de octubre del 2022

  
 Nataly Roxana Silva Cuenca  
 DNI N° 47481919

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2

IV. DATOS GENERALES DEL EXPERTO		
1.1	Apellidos y nombres del experto: SILVA CUENCA, Nataly Roxana	
1.2.	DNI: 47481919      Telf. Celular: 9493151444      Email: nati.silc@gmail.com	
1.3	Grado académico: Maestra en Gestión Pública	
1.4.	Profesión: Administración	
1.5	Cargo que desempeña: Presupuesto	
1.6	Universidad o Centro Laboral: SUNARP	

V. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	
2.1	Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL
2.2	Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre la satisfacción laboral
2.3	Dirigido a: personal asistencial
2.4.	Autor del instrumento: Cruzado Mestanza, Marilyn Carolina
2.5.	Programa de postgrado: Maestría en Gestión en los Servicios de la Salud

VI. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado					85
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable					95
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica					90
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.					90
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad					90
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica					85
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología					90
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas.					95
10	Promedio de la valoración		90%				

Opinión de Aplicabilidad: Proceda a la aplicación del instrumento.

Trujillo, 24 de octubre del 2022

  
 Nataly Roxana Silva Cuenca  
 DNI: 47481919  
 Firma y sello

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1

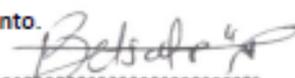
I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO
1.1 Apellidos y nombres del experto: TORRES SOLANO, Betsabe
1.2. DNI: 73934497      Telf. Celular: 971297906      Email: betsats4@gmail.com
1.3 Grado académico: Maestra en Gestión Pública
1.4. Profesión: Economista
1.5 Cargo que desempeña: Presidenta Regional
1.6 Universidad o Centro Laboral: Liga de Voluntarios Bolivarianos del Perú

II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
2.1 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL
2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre el clima organizacional
2.3 Dirigido a: personal asistencial
2.4. Autor del instrumento: Cruzado Mestanza, Marilyn Carolina
2.5. Programa de postgrado: Maestría en Gestión en los Servicios de la Salud

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado					95
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable					95
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica					95
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.					95
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad					95
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógicas					95
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología					95
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivos.					95
10	Promedio de la valoración		95%				

Opinión de Aplicabilidad: Proceda a la aplicación del instrumento.

Trujillo, 24 de Octubre del 2022

  
 -----  
 Mg. Econ. Betsabe Torres Solano  
 CELL. 1945

Firma y sello

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2

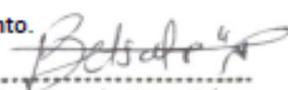
IV. DATOS GENERALES DEL EXPERTO
2.1 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL
2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre la satisfacción laboral
2.3 Dirigido a: personal asistencial
2.4. Autor del instrumento: Cruzado Mestanza, Marilyn Carolina
2.5. Programa de postgrado: Maestría en Gestión en los Servicios de la Salud
2.1 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

V. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
2.1 Nombre del instrumento : Cuestionario sobre calidad de atención
2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre la calidad de atención
2.3 Dirigido a: Pacientes de un Hospital de La Libertad
2.4. Autor del instrumento: Serquen Calvanapon, Jorge Luis
2.5. Programa de postgrado: Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

VI. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado					90
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable					90
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica					90
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.					90
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad					90
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica					90
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología					90
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivos.					90
10	Promedio de la valoración		90%				

Opinión de Aplicabilidad: Proceda a la aplicación del instrumento.

Trujillo, 24 de Octubre del 2022

  
 -----  
 Mg. Econ. Betsabe Torres Solano  
 CELL. 1945

Firma y sello

**Anexo 06: Confiabilidad**

**Prueba piloto – Clima organizacional**

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	2	3	2	2	3	2	5	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
2	4	4	3	3	3	4	1	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	3	1	4	3	3	3	5	5	3	5	2	5	5	5	5	4	3	5	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
7	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
8	3	3	2	2	2	3	2	5	5	4	3	2	5	5	5	5	4	2	4	3
9	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	4
11	3	3	4	3	3	2	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3
12	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	3	3	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
15	3	4	3	2	2	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
18	3	3	5	3	5	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4
19	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
20	3	3	5	3	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
23	3	4	5	2	5	2	4	3	5	5	2	4	3	4	3	2	4	2	2	3
24	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
25	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4

26	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
27	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
28	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
29	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
30	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	20

**Prueba piloto – Satisfacción laboral**

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4
3	3	5	3	5	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3
4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
5	3	5	3	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
8	4	5	2	5	2	4	3	5	5	2	4	3	4	3	2	4	2	2
9	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
11	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
12	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
13	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5

14	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
15	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
16	3	2	3	2	2	3	2	5	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5
17	4	4	3	3	3	4	1	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4
18	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4
20	4	3	1	4	3	3	3	5	5	3	5	2	5	5	5	5	4	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
22	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	2	2	2	3	2	5	5	4	3	2	5	5	5	5	4	2
24	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	4	3
26	3	3	4	3	3	2	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5
27	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
29	4	3	3	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
30	3	4	3	2	2	3	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,916	18



E29	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
E30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E31	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
E32	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
E33	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
E34	3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4
E35	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4
E36	2	3	3	3	1	3	2	3	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2
E37	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	1	2	3
E38	3	2	4	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	2
E39	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
E40	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
E41	3	2	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2
E42	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2
E43	2	2	3	3	3	4	2	3	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3
E44	4	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3

## Anexo 08: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Estructura organizacional	,099	80	,052
Cultura organizacional	,102	80	,038
Gestión de recursos humanos	,085	80	,200
Clima organizacional	,090	80	,164
Condiciones laborales	,087	80	,200
Bienestar psicosocial	,105	80	,029
Desarrollo	,122	80	,005
Satisfacción laboral	,107	80	,025