



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE

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

Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud
de un establecimiento penitenciario, Lima – 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Churampi Perez, Elida Marleni (orcid.org/0009-0009-6747-0094)

ASESORAS:

Mtra. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres por respaldarme de manera incondicional; este logro no sería alcanzable sin su ayuda.

A mi hijo Anthony, por su paciencia y tolerancia; además, es la fuerza impulsora que me motiva a seguir desarrollándome profesionalmente.

A mi propia perseverancia y fortaleza que he demostrado, pilares esenciales que han posibilitado el logro exitoso de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis asesoras, Mtra. Paola Becerra y Dra. Celia Mercado, por las valiosas lecciones brindadas durante la elaboración del trabajo de investigación.

Dr. Jorge Cuzquen por su inquebrantable respaldo en la consecución de este estudio.

Lic. Jhon Gonzales por su apoyo y respaldo altruista durante el desarrollo de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, ZOILA PAOLA BECERRA CASTILLO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima - 2023", cuyo autor es CHURAMPI PEREZ ELIDA MARLENI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

LIMA, 04 de enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZOILA PAOLA BECERRA CASTILLO DNI: 40144875 ORCID: 0000-0001-9533-5150	Firmado electrónicamente por: ZBECERRA el 07-01- 2024 13:19:54

Código documento Trilce: TRI – 0719654



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, CHURAMPI PEREZ ELIDA MARLENI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima - 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.

Nombres y Apellidos	Firma
ELIDA MARLENI CHURAMPI PEREZ DNI: 20738487 ORCID: 0009-0009-6747-0094	Firmado electrónicamente por: ECHURAMPI el 04-01- 2024 19:03:28

Código documento Trilce: TRI - 0719657

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización:	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	18
3.5. Procedimientos:	18
3.6. Método de análisis de datos:	19
3.7. Aspectos éticos:	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Descripción de resultados de la variable clima organizacional</i>	20
Tabla 2. <i>Descripción de resultados de la variable satisfacción laboral</i>	21
Tabla 3. <i>Cruce entre clima organizacional y satisfacción laboral</i>	22
Tabla 4. <i>Descripción de resultados de las dimensiones del clima organizacional</i>	23
Tabla 5. <i>Cruce entre clima organizacional y las condiciones de trabajo</i>	24
Tabla 6. <i>Cruce entre clima organizacional y la remuneración</i>	25
Tabla 7. <i>Cruce entre clima organizacional y el desarrollo personal</i>	26
Tabla 8. <i>Cruce entre clima organizacional y las relaciones humanas</i>	27
Tabla 9. <i>Cruce entre clima organizacional y el desempeño de tareas</i>	28
Tabla10. <i>Correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral</i>	29
Tabla 11. <i>Correlación entre clima organizacional y las condiciones de trabajo</i>	30
Tabla 12. <i>Correlación entre clima organizacional y la remuneración</i>	31
Tabla 13. <i>Correlación entre clima organizacional y el desarrollo personal</i>	32
Tabla 14. <i>Correlación entre clima organizacional y las relaciones humanas</i>	33
Tabla 15. <i>Correlación entre clima organizacional y el desempeño de tareas</i>	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Representación del diseño no experimental</i>	15
Figura 2. <i>Percepción del clima organizacional</i>	20
Figura 3. <i>Percepción de satisfacción laboral</i>	21
Figura 4. <i>Percepción del clima organizacional y satisfacción laboral</i>	22
Figura 5. <i>Percepción de dimensiones de la variable clima organizacional</i>	23
Figura 6. <i>Percepción del clima organizacional y las condiciones de trabajo</i>	24
Figura 7. <i>Percepción del clima organizacional y la remuneración</i>	25
Figura 8. <i>Percepción del clima organizacional y el desarrollo personal</i>	26
Figura 9. <i>Percepción del clima organizacional y las relaciones humanas</i>	27
Figura 10. <i>Percepción del clima organizacional y el desempeño de tareas</i>	28

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima 2023. Se implementó una metodología con enfoque cuantitativo, básica, correlacional y diseño no experimental. Se utilizó dos cuestionarios; uno para evaluar el CO propuesta por Litwin y Stringer y otra para la SL utilizando la Escala de SL-SPC planteada por Palma. Ambos cuestionarios fueron validados por juicio de expertos, logrando valores de confiabilidad de 0.893 para el CO y 0.909 para la SL, según el estadístico Alfa de Cronbach. La población objetivo consistió en 80 colaboradores. Los resultados revelaron que el 47.5% de los encuestados percibieron el CO en un nivel regular, mientras que el 46.3% indicó que la SL era moderada. Además, la correlación, según el coeficiente Rho de Spearman, entre CO y SL fue de 0.998, lo cual indicó una correlación positiva muy alta y el p-valor fue igual a 0.00, siendo menor que 0.05. Este hallazgo indicó que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluyó que, existe una relación significativa entre el CO y la SL en el personal de un establecimiento penitenciario.

Palabras Clave: Establecimiento penitenciario, clima organizacional, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the Organizational Climate and Job Satisfaction in the health personnel of a penitentiary establishment, Lima 2023. A methodology was implemented with a quantitative, basic, correlational approach and non-experimental design. Two questionnaires were used; one to evaluate the OC proposed by Litwin and Stringer and another for the SL using the SL-SPC Scale proposed by Palma. Both questionnaires were validated by expert judgment, achieving reliability values of 0.893 for the CO and 0.909 for the SL, according to the Cronbach's Alpha statistic. The target population consisted of 80 employees. The results revealed that 47.5% of respondents perceived CO at a fair level, while 46.3% indicated that SL was moderate. Furthermore, the correlation, according to Spearman's Rho coefficient, between CO and SL was 0.998, which indicated a very high positive correlation and the p-value was equal to 0.00, being less than 0.05. This finding indicated that the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. It was concluded that there is a significant relationship between OC and SL in the staff of a penitentiary establishment.

Keywords: Penitentiary establishment, organizational climate, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Bajo el contexto internacional la OMS (2020) refiere, el Clima Organizacional (CO) debe ser cultivado en un entorno saludable, promoviendo la colaboración y la democracia. Esto puede contribuir a un clima donde los servidores perciben valor y compromiso para lograr objetivos que resaltan la importancia de una dirección clara y alineada con misión y visión institucional.

Asimismo, en el estudio llevado a cabo por GESP et al., (2018) expusieron, que el clima organizacional en un entorno de salud penitenciaria se ve afectado por factores como: carencia de recursos humanos, deficiencias en infraestructura, hacinamiento y sobre carga laboral. Lo que conlleva a un deficiente desempeño de funciones en los trabajadores. Además, en contextos de países latinoamericanos como Colombia, México y Perú, los profesionales de salud que trabajan en instituciones penitenciarias enfrentan problemáticas similares.

En similar Abello et al., (2023). Mencionaron, los trabajadores penitenciarios presentan elevados niveles de estrés y carga laboral significativa. Estos profesionales realizan sus funciones en condiciones precarias, enfrentando jornadas laborales extensas, desempeñando un trabajo que a menudo pasa desapercibido y carece de reconocimiento social, lo que conlleva a un inadecuado entorno laboral.

A nivel nacional, según Ministerio de Salud (MINSA, 2022), reconoce la importancia de la colaboración coordinada y sinérgica de las distintas direcciones y oficinas dentro del MINSA. En consecuencia, se han establecido diversos marcos normativos que fomentan el clima organizacional, los cuales incluyen la formulación de un plan de acción detallado con un enfoque proactivo y organizado para abordar las áreas señaladas como pertinentes para el CO. Este tipo de enfoque puede ser crucial para implementar cambios efectivos.

Asimismo, MINSA asume la responsabilidad de actualizar de forma regular y progresiva los lineamientos y estándares que forman el plan de gestión de calidad

en salud. En este sentido, la Resolución Ministerial N.º 468, emitida en 2011 y aún en vigencia, aprueba la metodología para realizar estudio del CO. Esta metodología debe ser implementada en todas las organizaciones públicas de salud con el propósito de definir programas que ayuden a mejorar el entorno institucional.

Por otro lado, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2017) sostiene, una administración efectiva del CO es esencial para fomentar un entorno laboral agradable que facilite el desarrollo del potencial de los funcionarios de la entidad. Al abordar la gestión del CO, las entidades públicas tienen la capacidad de diseñar estrategias que fomenten la motivación y el deber de los empleados. Además, este organismo destaca la relevancia de establecer condiciones propicias para medir el clima organizacional. Por lo tanto, sugiere que el Departamento de Recursos Humanos impulse un ambiente adecuado durante la realización de la encuesta, asegurando condiciones idóneas en cuanto a espacio, tranquilidad y otros factores considerados relevantes.

Por ende, de manera anual, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, 2021) formula directrices que buscan incentivar el reconocimiento de los empleados destacados, con el objetivo principal de potenciar el CO. Además, se esfuerza por fomentar una cultura organizacional que favorezca la integración, motivación y fortalecimiento de las relaciones humanas.

En el ámbito local, el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) asume la responsabilidad de la custodia de los centros penitenciarios, con el propósito fundamental de asegurar la salud y el bienestar de las personas privadas de libertad mediante la implementación de acciones específicas. En estos establecimientos, se cuenta con áreas de atención médica integrados por profesionales comprometidos con la promoción y prevención de la salud. Sin embargo, se ha identificado una carencia en cuanto a la existencia de normativas y planes destinados a evaluar el clima organizacional, señalando una deficiencia en la estructura y gestión de estos centros penitenciarios.

Asimismo, este trabajo de investigación se enmarca en este contexto, donde se percibió que los profesionales de la salud que laboran en centros penitenciarios enfrentan significativos desafíos relacionados con condiciones laborales precarias, escasez de personal, insatisfacción salarial, carencias en las instalaciones y recursos limitados para llevar a cabo sus funciones de manera adecuada. Del mismo modo, Best (2018) expone, la disminución de iniciativas para fomentar el desarrollo personal refleja una carencia en la inversión, la sobrecarga laboral y la carencia de formación, crean un entorno laboral poco propicio para el desempeño de tareas, generando relaciones humanas negativas entre empleados. Estas anomalías percibidas impactan negativamente el CO y generan insatisfacción en el personal de salud. Por lo descrito surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima - 2023?

Además, se especifican las siguientes interrogantes: a) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023?; b) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la remuneración en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023?; c) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023?; d); ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las relaciones humanas en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023?; e) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño de tareas en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023?.

La justificación de este estudio radica en su utilidad como herramienta para que las autoridades de un centro penitenciario obtengan información acerca de la percepción del CO por parte de los empleados, permitiéndoles tomar medidas adecuadas para su mejora.

En cuanto a la justificación teórica, Rivas (2018) abordó el análisis y evaluación de la investigación, destacando la confrontación de eventos a través de

la retroalimentación. Con base en lo mencionado, este análisis se enfocará en la valoración de ambas variables, lo que permitirá comprender la situación actual que confronta el personal de salud en un contexto penitenciario.

En relación a la justificación metodológica, Moreno (2018) destacó la necesidad de avanzar en la investigación mediante el empleo de herramientas que faciliten la recopilación de datos y la interpretación estadística. Este estudio aporta instrumentos previamente validados, mediante estadístico alfa de Cronbach y el SPSS V26.

Por otra parte, la justificación práctica, Moreno (2018) indicó, este enfoque se centrará en el impacto de la institución al plantear interrogantes que contribuyan al beneficio de la sociedad. Por lo que, se buscará mejorar la situación problemática en favor del personal de salud que trabaja en una institución penitenciaria mediante los resultados obtenidos.

Por ende, se estableció como objetivo general (OG): Determinar la relación entre el CO y la SL en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima-2023 y como objetivos específicos (OE): 1) Establecer la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023. 2) Analizar la relación entre el clima organizacional y la remuneración en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023. 3) Confirmar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo personal en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023: 4) Identificar la relación entre el clima organizacional y las relaciones humanas en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023. 5) Medir la relación entre el clima organizacional y el desempeño de tareas en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Desde esta perspectiva, se formuló la hipótesis principal: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima - 2023. De la misma forma las hipótesis específicas en sus dimensiones fueron; condiciones de trabajo, remuneración, desarrollo personal, relaciones humanas y desempeño de tareas.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con los estudios nacionales sobre las variables CO y SL, se destaca la investigación de Vergara & Callao (2022), realizaron un estudio cuyo objeto fue evaluar el CO en una entidad penitenciaria. Utilizaron un enfoque cuantitativo descriptivo de campo. La muestra conformada por 46 empleados. Se recolectaron los datos a través de encuestas mediante un cuestionario de 20 ítems. Los resultados revelaron que los sistemas de comunicación interna, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y resolución de conflictos presentaban niveles deficientes (19,6%), regulares (93,5%) y buenos (4,3%), Se concluyó que, la carencia de efectividad, coordinación, comunicación, junto con la falta de dinamismo, productividad en las interacciones profesionales, pueden ser causales de alteraciones. Además, se observó que el trabajo es centralizado y excluyente y que los directivos y administrativos no regulan ni gestionan adecuadamente sus estados emocionales.

Además, en una investigación cuantitativa, Gotelli & Mansilla (2018) propusieron demostrar la relación entre el CO y la SL. La metodología fue tipo básica, correlacional simple, corte transversal y aplicó un enfoque deductivo. Población conformada por 101 participantes, se seleccionó mediante un método no probabilístico. Se utilizaron dos instrumentos: el (OCQ) diseñado por Litwin y Stringer para evaluar el CO y (SL – SPC) desarrollado por Lic. Psc. Sonia Palma Carrillo para medir la SL. Los resultados indicaron que el 40% de los encuestados percibieron una SL y CO efectivos, el 25% reportó niveles moderados en ambas variables, mientras que el 2% percibió niveles bajos tanto en SL como en el CO. La correlación, evaluada mediante el coeficiente Rho de Spearman, fue de $r_s = 0.373$ con un nivel de significancia de 0.000, generando aceptación de la hipótesis alterna. Como conclusión, determinaron que existe relación directa y moderada entre las variables de estudio.

Por otro lado, Vergara (2022) realizó una investigación, cuyo objeto de estudio fue establecer una guía de gestión administrativa para fortalecer el CO en

un centro penitenciario. La metodología fue tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y no experimental. La muestra fue censal, compuesta por 46 trabajadores. Se utilizó una encuesta con un cuestionario previamente validado. Los resultados revelaron, el 87,8% de los encuestados percibieron el CO como regular y el 5,2% lo percibió en un nivel bueno. Estos hallazgos sugieren la existencia de desunión en diversas áreas de la institución, desacuerdos en las relaciones y conflictos interpersonales.

Asimismo, De La Cruz (2023) propuso, un estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental de corte transversal. Muestra conformada por 85 participantes, como técnica utilizo la encuesta, como instrumento un cuestionario validado y confiable. Los resultados evidenciaron el CO fue percibido como deficiente por el 18.8% y el 50.6% lo consideró como regular y el 30.6% lo percibió como óptimo. En cuanto a la SL, el 21.2% la percibió como media-baja, el 48.2% como media, y el 30.6% como alta. La correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman, fue 0.746, indicando una relación significativa alta y una significancia de $p=0.000$. Esto hallazgos aceptaron la hipótesis alterna y rechazaron la hipótesis nula. Concluyeron una relación positiva entre el CO y SL en profesionales de salud.

Por ende, Fernández (2021) realizó un estudio, tipo aplicada, descriptiva correlacional, con una muestra censal, compuesta por 80 empleados. Utilizó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Los resultados señalaron, 71.2% de encuestados percibe el CO en un nivel regular, el 57.5% experimenta una satisfacción laboral regular. En cuanto a la dimensión de autorrealización, el 70% la considera media y el 52.5% presenta una SL regular. Mientras la dimensión condiciones de trabajo, el 68.8% la percibe como media, y el 51.3% experimenta una satisfacción laboral regular. Concluye que existe relación entre variables.

En el ámbito internacional, Dávila (2023) en su investigación destaca que el entorno laboral desempeña un papel crucial en cualquier organización, ya que un CO saludable motiva a los empleados y mejora su rendimiento. En términos

metodológicos, se realizó una investigación básica, descriptivo correlacional, involucrando una muestra de 35 participantes. Se aplicaron dos cuestionarios. Los resultados recopilados señalaron una conexión positiva entre el CO y rendimiento laboral, respaldado por el estadístico Rho de Spearman de 0,637 y una $p < 0,01$. Este hallazgo llevó al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. En efecto recomendó a la alta dirección que identifiquen estrategias pertinentes para mejorar el CO, fortaleciendo así el rendimiento laboral del trabajador y contribuyendo al logro de las metas institucionales.

Además, la investigación realizada por Peralta (2017) se sitúa dentro del contexto organizacional, específicamente en el ámbito de las instituciones de salud. Empleo una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo simple. Utilizó un cuestionario para CO del HRT y otro para la SL S20/23. La muestra se seleccionó de manera no probabilística. Los resultados alcanzados revelan una conexión entre las dimensiones del CO y los componentes de SL. Finalmente se confirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, indicando una correlación positiva entre el CO y la SL.

También, en su investigación, Yamassake et al., (2021) propusieron examinar la conexión entre la SL y el CO en el personal de salud. Adoptaron un enfoque cuantitativo de corte transversal. Utilizaron la lista de verificación EQUATOR, específicamente el estándar SQUIRE 2.0, para informar sobre el estudio. La muestra consistió en 226 empleados, se aplicaron dos cuestionarios uno para la caracterización sociodemográfica y otro para evaluar la SL (S20/S23). Los resultados revelaron una relación compleja entre ambas variables, la cual está vinculada a la experiencia individual de cada empleado. Concluyeron que existe correlación entre ambas variables.

En consecuencia, Del Ángel et al., (2020) en su investigación cuyo objeto fue determinar la relación entre CO y SL. La muestra estuvo conformada por 182 empleados, abordaron dimensiones como relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertinencia, retribución y valores colectivos. Además,

completaron la (ESL), que evalúa factores como la supervisión, condiciones de trabajo, remuneración, participación y satisfacción laboral intrínseca. Todos los participantes proporcionaron su consentimiento informado. El 56% expresó la necesidad de mejorar el CO, el 40.7% indicó niveles de SL como satisfactorio. Encontraron una correlación positiva y moderada entre las variables ($r_s = 0.205$; $p = 0.05$). Concluyeron que existe relación significativa entre variables de estudio.

Finalmente, Bustamante et al., (2023) realizaron una investigación con enfoque cuantitativo, correlacional. La muestra fue 51 empleados. Se utilizó un cuestionario confiable de 0,958 según el Alfa de Cronbach. Los resultados revelaron una correlación positiva y moderada entre el CO y SL, con un coeficiente de correlación de 0,760. Este hallazgo señala una correlación positiva entre variables, resaltando la dimensión de relaciones interpersonales en el CO con un valor de 0,610, así como la dimensión de autonomía con 0,380. En conclusión, identificaron una conexión entre el CO y la SL, sugiriendo la necesidad de revisar y aplicar acciones estratégicas de manera periódica para promover una atención de calidad.

Una vez presentado los antecedentes, se pasa a estudiar el clima organizacional caracterizado por ser un concepto con múltiples dimensiones y niveles, lo cual hace que su análisis sea complejo y requiera un enfoque detenido y riguroso. Al ser una percepción subjetiva, la evaluación del clima implica una falta de objetividad por parte de los empleados, ya que lo que puede considerarse positivo o agradable para una persona puede no serlo necesariamente para otra. No es necesario abordarlo exclusivamente desde un enfoque cuantitativo, en cambio, se puede entender que también es viable explorarlo desde diferentes tipos de climas, lo que permitiría analizar por qué las organizaciones y sus miembros adoptan ciertos comportamientos. (Vesga et al. 2020).

Agregando a lo anterior, Vesga et al., (2020) para evaluar y comprender este constructo, se han identificado cinco elementos esenciales. 1) El clima laboral surge de la interacción del individuo y ambiente de trabajo. 2) La evaluación del ambiente laboral se lleva a cabo a través de las percepciones individuales sobre su entorno de trabajo. 3) Este constructo se basa en la teoría de campo propuesta por Lewin

en 1935, la cual engloba tanto al individuo como a su entorno. Enfatiza la importancia de tener en cuenta no solo el espacio físico, sino también el contexto social y psicológico.4) Destaca la relevancia de tener una percepción positiva del CO, ya que esta brinda información valiosa sobre el entorno en una organización. 5) Enfatiza la relevancia de la experiencia laboral de las personas en su entorno de trabajo como un componente esencial para entender el CO.

Seguidamente, Govea & Zúñiga (2020). Hicieron referencia al precursor en la conceptualización del CO, Kurt Lewin en 1968, definió como la percepción subjetiva que los trabajadores tienen de las condiciones y circunstancias laborales. Esta noción aborda los aspectos sociales, emocionales y ambientales que impactan el comportamiento de los empleados.

Mientras que Rivera et al., (2018) conceptualizan como las percepciones, tanto objetivas como subjetivas, que las personas tienen acerca del entorno laboral en el que desempeñan sus funciones. Acosta & Venegas (2020) consideran como las cualidades que caracterizan a una institución, diferenciándola de otras, y que influyen en el comportamiento de quienes la conforman. Para Alcalá (2019) define como las percepciones transmitidas por los profesionales sobre la organización, haciendo referencia a procedimientos, mecanismos y políticas organizacionales.

También, García (2019) describe como una agrupación de atributos del entorno laboral percibidas por los empleados, consideradas como fuerza que impacta en la conducta. Además, este refleja la atmósfera laboral de la organización, y el rendimiento de los trabajadores depende de ella. Este enfoque implica que las personas no solo perciben el clima, sino que también tienen un papel en su transformación, contribuyendo a que sea armonioso, satisfactorio o agradable, pero también pueden influir en que sea hostil o represivo.

Además, este autor hace referencia a las siguientes características del clima organizacional: Mantiene cierta durabilidad, a pesar de experimentar modificaciones debido a circunstancias coyunturales.

Ejerce una influencia en el comportamiento de los demás. En contraste, un ambiente desfavorable dificulta considerablemente la gestión y coordinación de las actividades, impactando negativamente en la identidad organizacional. Mientras, un entorno favorable incrementa la gestión.

Recibe influencia de las actitudes de comportamientos de participantes de una institución, a la vez que ejerce un impacto en dichas actitudes y acciones. En otras palabras, un individuo puede percibir un ambiente agradable en su organización y con un buen comportamiento contribuyen en mantener ese clima positivo. Por el contrario, en ocasiones los trabajadores de una institución critican negativamente su clima sin percatarse de que, con sus actitudes desfavorables, están contribuyendo a configurar un ambiente de tenso, de insatisfacción.

Genera impactos tanto positivos como negativos en una institución, además, los resultados significativos incluyen logros, vínculos afiliativos, influencia, eficiencia productiva, baja rotación de personal, satisfacción laboral, adaptabilidad e innovación. En contraste, entre los efectos negativos se pueden mencionar la falta de adaptación, alta rotación de personal, ausentismo, escasa innovación y baja productividad.

A continuación, se abordan diversos tipos de climas organizacionales, entre ellos: El clima de servicio. Vesga et al., (2020) lo define como percepciones de los trabajadores acerca de eficacia de las políticas, procedimientos asociados con el servicio. Este tipo de clima tiene como propósito evaluar la importancia que los empleados asignan a las iniciativas destinadas a proporcionar servicios de alta calidad, identificar recursos que puedan compensar esos esfuerzos y comprender la percepción que tienen los trabajadores sobre la calidad de servicio.

Por ende, el clima de comunicación, según Charry (2018), se centra en los canales a través de los cuales se transmite información en los diferentes niveles de la organización. Los canales formales, impulsados por tareas organizativas y siguiendo la jerarquía de autoridad, orientan la comunicación de manera más

vertical. Además, los canales informales, con instrucciones menos estrictas, permiten la comunicación que trasciende los niveles jerárquicos.

Adicionalmente, Vesga et al. (2020) resalta la importancia del clima ético en el proceso de toma de decisiones, enfatizando que las organizaciones deben promover de manera clara y significativa los valores éticos. Es esencial asegurar que los empleados adopten comportamientos responsables en cada decisión que tomen.

Mientras que el clima de innovación y creatividad se define como la habilidad para generar ideas novedosas e innovadoras que permitan a una organización destacarse en su entorno de manera competitiva. (Thiruvenkadam & Sampath, 2018).

Por otro lado, seleccionaremos teorías que guardan una conexión más estrecha y pertinente, Fernández (2021) utilizó la Teoría de Likert en 1970 que dispone, la conducta de los empleados está estrechamente vinculada con el comportamiento administrativo y la estructura organizativa. Según esta teoría, se establece una conexión entre la percepción del ambiente organizacional y diversos aspectos como, configuración del sistema, las medidas relacionadas con el entorno laboral, la tecnología, la remuneración, el temperamento, postura, el nivel de satisfacción y perspectiva de líderes de alto y medio rango con respecto al clima organizacional.

Asimismo, Chumbipuma (2022); alude la teoría de las relaciones humanas, concebida por Elton Mayo en 1949 quien menciona, un buen clima es importante porque fomenta buenas relaciones de trabajo, teniendo en cuenta una buena motivación, comunicación y liderazgo. Asimismo, considera al individuo como elemento principal de una organización. Este cambio de perspectiva transformó la percepción de los trabajadores, quienes pasaron a ser considerados como individuos pensantes con necesidades y apreciación por la atención. Las instituciones reconocieron al brindar atención, se motivaba a los empleados, impulsándolos a ofrecer un rendimiento aún mayor en beneficio de la organización.

En cuanto a las dimensiones, Montoya (2023) examinó aquellas propuestas por Litwin y Stringer en 1968, quien abordó nueve dimensiones con el propósito de analizar el entorno actual de una organización, cada una de las cuales está relacionada con ciertas características específicas de la institución. Para la investigación en cuestión, se seleccionaron cinco de ellos: 1) La estructura; que representa la percepción del entorno laboral a través de sus reglas, políticas y restricciones que se dan dentro de una organización. 2) Las relaciones interpersonales; capacidad que percibe el trabajador acerca de su entorno laboral agradable con buenas comunicaciones sociales entre superiores y subalterno. 3) La recompensa; sensación de los trabajadores respecto a la remuneración monetaria por la calidad del trabajo 4) La responsabilidad; determina la autonomía en la iniciativa de sus tareas, comprometerse con su ambiente laboral, ejecutar decisiones y establecer sus deberes. 5) Conflictos; percepción de la jerarquía por parte de los trabajadores y empleadores sobre la aceptación de opiniones y diferencias, que no se atemorizan y buscan soluciones rápidas y efectivas.

Seguidamente, se aborda la satisfacción laboral (SL) como la siguiente variable. Pujol & Dabos (2018), afirmaron que la SL experimentó su punto álgido en el siglo XX, siendo objeto de numerosas investigaciones que exploraron los fenómenos de la conducta organizacional derivados de la SL. Además, Salazar & Ospina (2019) hacen alusión al pionero en el estudio de la SL, Edwar Locke en 1976, quien definió como la actitud emotiva positiva, agradable que se manifiesta de la valoración personal que realiza un individuo sobre su labor y vivencia acumulada en él.

Además, Chunga & Escuza (2023), señalan que Happock llevó a cabo el primer estudio formal sobre la satisfacción en el trabajo, este estudio tuvo en cuenta las discrepancias entre grupos, identificó desigualdades, características en categorías de satisfacción, todas en función de clase profesional y del tipo de función que ejerce.

En consecuencia, Álvarez et al., (2023) mencionaron a diversos autores en definir la satisfacción laboral. Melo (2018), refiere que la SL realiza un rol crucial en la innovación del entorno laboral positivo y administrativo. Esto se debe a la conducta del trabajador que está vinculado a su percepción de la organización, lo cual impacta en su desempeño. Asimismo, Rodríguez (2018) refiere, es una motivación que incentiva al empleado a realizar comportamientos productivos que generan un efecto innegable en su rendimiento de trabajo y progreso institucional. Mientras, Muriel et al., (2022) describen como el sentimiento que experimenta una persona al alcanzar un equilibrio entre una o varias necesidades, refiriéndose a la concordancia entre lo que la persona busca en su trabajo y lo que realmente obtiene de él.

En otro sentido, Pérez & Zafra (2018) proporcionaron la Escala de Satisfacción laboral-SPC, desarrollada por la psicóloga e investigadora Sonia Palma Carrillo en 2005, quien propone medir el nivel de satisfacción o insatisfacción que siente el empleado respecto a la ejecución de sus tareas laborales; asimismo, identifican siete dimensiones demostrando una alta confiabilidad y validez. Para el estudio, se consideró cinco dimensiones: 1) Condiciones de trabajo; se refiere a los elementos de infraestructura que facilitan la realización diaria del trabajo. Además, estas condiciones derivadas de la carga excesiva de funciones en el personal de salud, se asocia directamente con niveles elevados de estrés e insatisfacción laboral. 2) Remuneraciones y beneficios laborales; evalúa el grado de satisfacción en cuanto a las retribuciones económicas recibidas por el desempeño laboral. 3) Desarrollo personal; evalúa las oportunidades que tiene el trabajador para llevar a cabo actividades significativas que contribuyan positivamente su desempeño laboral. 4) Relaciones humanas; indica el nivel de satisfacción con la interacción entre miembros de la institución. Además, contribuye a que los profesionales perciban un entorno laboral positivo, mejorando así la interacción con los usuarios y elevando la calidad de los cuidados prestados. 5) Desempeño de tareas; implica evaluar la apreciación que el empleado atribuye a sus responsabilidades diarias dentro de la entidad.

En el contexto de satisfacción laboral. Flores & Mantilla (2020) hacen referencia a la teoría bifactorial propuesta por Herzberg en 1959, formulada para entender el comportamiento humano en el entorno laboral, donde la satisfacción se presenta como el resultado principal de agentes motivadores. De acuerdo con esta perspectiva, se identifican dos conjuntos de elementos que impactan la SL. Los factores extrínsecos abarcan las condiciones laborales, remuneración, las relaciones sociales, ambiente y políticas empresariales. Además, estos elementos tienen la capacidad de prevenir la insatisfacción, mas no determinan la satisfacción en sí. Asimismo, los factores intrínsecos como oportunidades de desarrollo personal, el reconocimiento y asunción de responsabilidades. Estos si generan satisfacción y aumenta la motivación del trabajador, lo que resulta una mejora en el rendimiento laboral.

También, Boada (2019), hace mención a la Teoría de la Discrepancia Interpersonal, desarrollada por Lawler en 1973, quien sostiene que la SL está influida por las recompensas obtenidas por el individuo y la percepción de equidad en comparación con las recompensas recibidas por sus colegas. Esto implica una evaluación dual por parte del empleado: En primer lugar, evalúa la relación entre su propio rendimiento y habilidades, y lo que considera justo como compensación por sus logros. En segundo lugar, analiza las contribuciones y recompensas que los demás obtienen de su trabajo.

Finalmente, Álvarez et al., (2023) hace alusión a la teoría jerárquica de Maslow sostiene, que nuestras actividades están vinculadas con las necesidades de supervivencia, y una vez satisfechas estas, avanzamos hacia la satisfacción de necesidades de niveles superiores. En el ámbito laboral, esta teoría sugiere que las personas buscan trabajo por la necesidad de un salario, pero también aspiran a un entorno laboral estable y seguro que brinde protección, colaboración entre compañeros, comunicación clara sobre metas institucionales y otros aspectos relacionados con recursos humanos. Por ende, la insatisfacción de los empleados surge cuando sus necesidades no son abordadas, dando lugar a un estado de tensión.

III. METODOLOGÍA

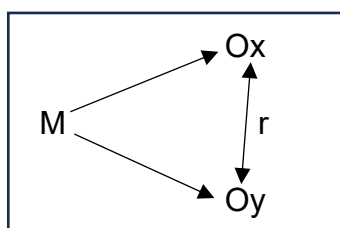
3.1 Tipo y diseño de investigación

Estudio tipo básica, enfocado hacia el progreso científico y la expansión del conocimiento teórico, es juicioso y consigue la propagación con una mirada al crecimiento de una teoría respaldado en normas y principios, expuesto por Alcántara & Ramírez (2023).

Asimismo, la investigación se efectuó mediante el bosquejo no experimental. Donde, Hernández et al., (2018) mencionan, el diseño no experimental como aquella que pueda realizarse en un solo tiempo y momento, para recopilar datos necesarios en toda investigación.

Figura 1

Representación del diseño no experimental



Dónde:

M: 80 empleados de un establecimiento penitenciario

Ox: Clima organizacional

Oy: Satisfacción laboral

3.2 Variables y operacionalización:

Se llama variable a características que puede experimentar cambios entre individuos o conjuntos. (Baena, 2017).

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Según, Kurt Lewin en 1968, definió como la percepción subjetiva que los trabajadores tienen de las condiciones y

circunstancias laborales. Esta noción aborda los aspectos sociales, emocionales y ambientales que impactan el comportamiento de los empleados.

Definición operacional: Se cuantificó mediante un cuestionario que contenía 18 ítems, los cuales fueron evaluados utilizando una escala de tipo Likert con las categorías "nunca" (1), "casi nunca" (2), "a veces" (3), "casi siempre" (4) y "siempre" (5). Este cuestionario aborda cinco dimensiones, cada una de las cuales está relacionada con ciertas características específicas de la institución.

Indicadores: Los indicadores son componentes más específicos de las variables, compuestos por elementos concretos que reflejan la realidad que se pretende entender, (Baena, 2017).

En la evaluación de la dimensión estructura, se examinaron los indicadores que comprenden el conocimiento de procedimientos, normas y reglas, así como las funciones asignadas. Por otro lado, en la dimensión de relaciones interpersonales, se consideraron indicadores que abarcan el trato entre empleados, relación de trabajo con el jefe inmediato y la interacción del trabajador con otras áreas. Además, en la dimensión de recompensas, se evaluaron aspectos como el reconocimiento y la entrega de premios. Respecto a la dimensión de responsabilidad, se analizaron indicadores que incluyen el compromiso con el trabajo, la responsabilidad de los trabajadores y la innovación de ideas. Por último, en la dimensión de conflictos, se tomaron en cuenta indicadores como el grado de tolerancia y la carga funcional.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: En 1976, Edwar Locke definió como la actitud emotiva positiva, agradable que se manifiesta de la valoración personal que realiza un individuo sobre su labor y la vivencia acumulada en él.

Definición operacional: Se cuantificó mediante un cuestionario que contenía 19 ítems, los cuales fueron evaluados utilizando una escala de tipo Likert con las categorías "nunca" (1), "casi nunca" (2), "a veces" (3), "casi siempre" (4) y

"siempre" (5). Este cuestionario aborda cinco dimensiones: condiciones de trabajo, remuneración, desarrollo personal, relaciones humanas, desempeño de tareas.

Indicadores:

La dimensión condiciones de trabajo, evaluó los indicadores que abarcan el ambiente laboral, la satisfacción con la infraestructura, el nivel de satisfacción con los materiales y equipos, así como la evaluación de la tecnología y la bioseguridad. En cuanto a la dimensión de remuneración, se consideraron indicadores relacionados con la accesibilidad de los sueldos y los bonos de reconocimiento. Por otro lado, la dimensión de desarrollo personal evaluó aspectos como el progreso y la realización profesional. Asimismo, en la dimensión de relaciones humanas, se analizaron indicadores que incluyen las buenas relaciones entre compañeros, la comunicación y la coordinación entre trabajadores. Finalmente, la dimensión de desempeño de tareas formuló indicadores relacionados con la asignación de tareas, las capacitaciones y el cumplimiento de las responsabilidades laborales.

Escala de medición: Ordinal, se utilizó para la medición de ambos instrumentos.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población, asociación completa cuyos elementos se van a examinar en un estudio o análisis. Pérez et al., (2020). La población en este estudio consistió en 80 empleados del área de salud de un establecimiento penitenciario, bajo criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión: Personal del área de salud, médicos, enfermeras, técnicos de enfermería, laboratoristas, secretaria de salud, radiólogo, bajo cualquier condición laboral y que tenga por lo menos tres meses laborando.

Criterios de exclusión: Personal de seguridad y administrativo.

En nuestra investigación no se consideró la muestra por ser una población censal. Según, Hurtado (2018), la población censal se caracteriza por ser aquella

en la que la muestra es idéntica a la población, situación que se da cuando la cantidad de elementos es reducida.

Unidad de análisis: Personal de salud de un centro penitenciario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La encuesta está dirigida a una población con el fin de obtener sus opiniones sobre situaciones de estudio que requieren evaluación. (Ñaupas et al., 2018). La técnica aplicada fue la encuesta. Asimismo, se utilizó como instrumento un cuestionario. Este se conformó mediante la agrupación de preguntas formuladas a partir de conceptos y sugerencias de expertos, adaptándolas a las necesidades particulares de nuestra investigación. (Ñaupas et al., 2018).

3.5 Procedimientos:

Según, Baena (2017). El camino para alcanzar los objetivos se establece mediante un conjunto predefinido de operaciones y secuencias, las cuales deben seguirse en el orden establecido para obtener resultados válidos.

Por consiguiente, la recopilación de datos se realizó a través de dos instrumentos previamente validados mediante juicio de expertos. Asimismo, los niveles de confiabilidad fueron determinados mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados indicaron una confiabilidad de 0,893 para la variable CO, demostrando una fiabilidad satisfactoria, mientras que la variable SL obtuvo un coeficiente de 0,909, reflejando una confiabilidad igualmente buena. Después de realizar la evaluación de confiabilidad, se aplicó a toda la población de estudio. Antes de esto, se obtuvo la aprobación de la jefatura del área de salud para la utilización de los instrumentos de investigación. Este proceso fue crucial para recopilar información relacionada con las variables de interés. Una vez obtenida la autorización, se distribuyeron los cuestionarios para que fueran completados según corresponde, previa obtención del consentimiento informado. Es importante señalar que, en virtud de las limitaciones y normativas internas de la institución penitenciaria, la resolución de los cuestionarios se llevó a cabo de forma presencial

y durante los días laborables, con una duración estimada de alrededor de 15 minutos.

3.6 Método de análisis de datos:

Después de recabar la información, se realizó la estructuración y creación de la base de datos utilizando el programa Excel, en la cual se incorporaron las variables de estudio junto con sus dimensiones. Este paso es esencial para dar inicio al proceso de análisis. Además, los datos serán objeto de dos enfoques de análisis: uno descriptivo y otro inferencial.

Estadística descriptiva: Esta fase se realizó mediante el estadístico SPSS V26, donde se analizaron los datos para obtener información presentada a través de tablas y gráficos de porcentajes.

Estadística inferencial: Para la investigación, se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, la cual posibilitó la evaluación de relación entre las variables.

3.7 Aspectos éticos:

Oxfam Internacional (2020), toda investigación debe respetar un conjunto de principios éticos, exclusivamente cuando implica a individuos que podrían verse afectados por el proceso. Observar estos principios éticos es una norma general en la investigación científica y constituye una responsabilidad legal.

Los participantes luego de recibir aclaraciones sobre el estudio al que fueron invitados, expresaron su consentimiento informado para la participación voluntaria, asimismo se tomó en cuenta los principios éticos como la beneficencia para dar solución al problema social, la no maleficencia con esta investigación no se busca dañar a los participantes y la autonomía donde la participación de los encuestados se llevó a cabo previo consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de las variables de estudio

Tabla 1

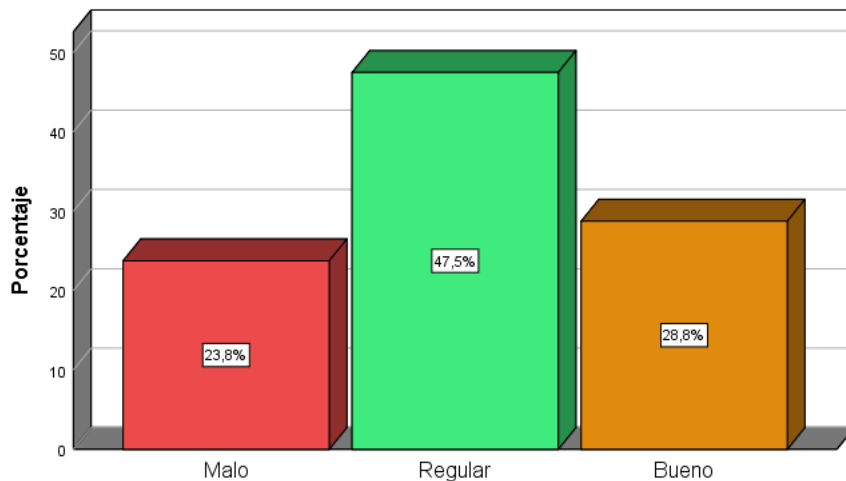
Descripción de resultados de la variable clima organizacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	19	23,8%
	Regular	38	47,5%
	Bueno	23	28,7%
	Total	80	100,0%

Fuente: SPSS V 26

Figura 2

Percepción del clima organizacional



De acuerdo a la tabla 1 y figura 2, los resultados mostraron el 47.5% de los participantes, señalaron el CO en un nivel regular, mientras el 28.8% expresan un nivel bueno, el 23.8% señalan un nivel malo.

Tabla 2

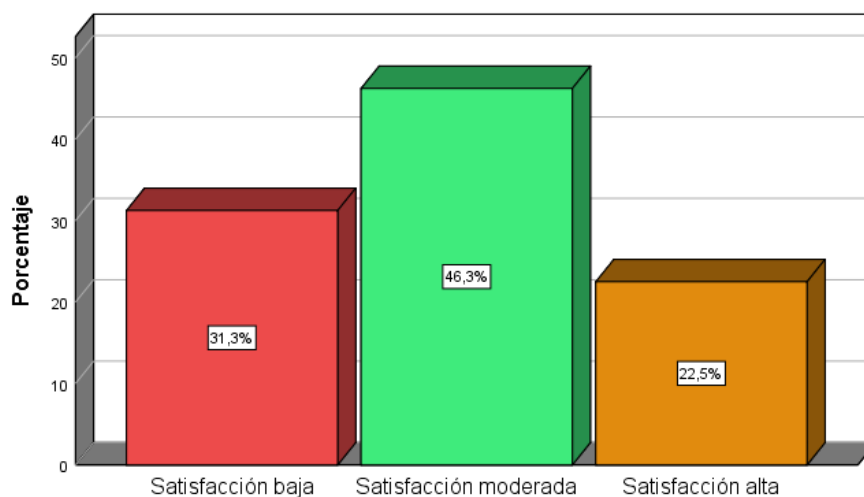
Descripción de resultados de la variable satisfacción laboral

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Satisfacción baja	25	31,3%
	Satisfacción moderada	37	46,3%
	Satisfacción alta	18	22,5%
Total		80	100,0%

Fuente: SPSS V 26

Figura 3

Percepción de satisfacción laboral



De acuerdo a la tabla 2 y figura 3, los encuestados percibieron el 46.3% de los participantes indicaron la satisfacción laboral como moderada, el 31.3% señalaron como baja y el 22.5% señalan como alta.

Tabla 3

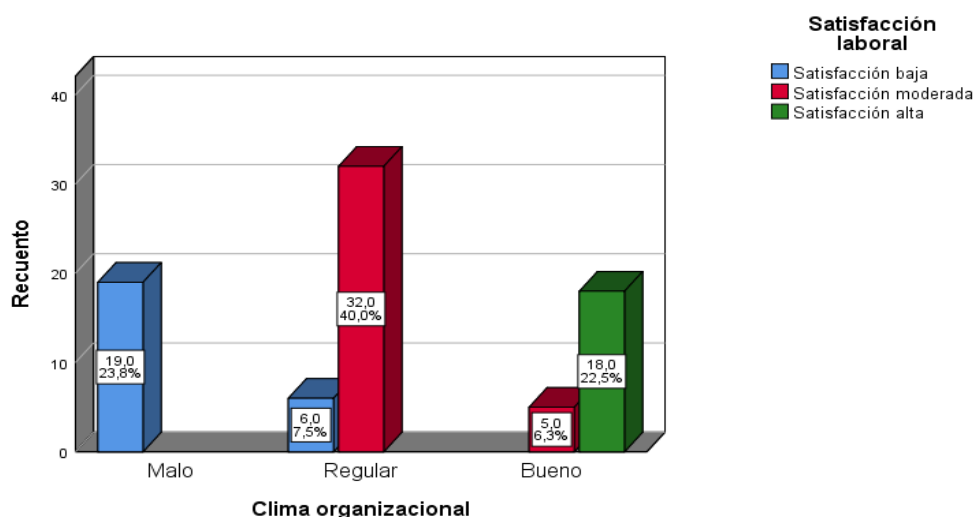
Cruce entre clima organizacional y satisfacción laboral

		SATISFACCIÓN LABORAL			Total
		Satisfacción baja	Satisfacción moderada	Satisfacción alta	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	23,8%	0,0%	0,0%	23,8%
	Regular	7,5%	40,0%	0,0%	47,5%
	Bueno	0,0%	6,3%	22,5%	28,7%
Total		31,3%	46,3%	22,5%	100,0%

Fuente: SPSS V 26

Figura 4

Percepción del clima organizacional y satisfacción laboral



La tabla 3 y figura 4, mostraron cómo se distribuyen las percepciones de los encuestados. Destaca que un clima organizacional regular es el más común, representando un 40,0% del total de respuestas y asimismo la satisfacción laboral es moderada. Por otro lado, un clima organizacional malo está fuertemente asociado con satisfacción baja, representando un 23,8% de las respuestas. En contraste, un clima organizacional bueno se vincula principalmente con satisfacción alta, representando un 22,5% de las respuestas.

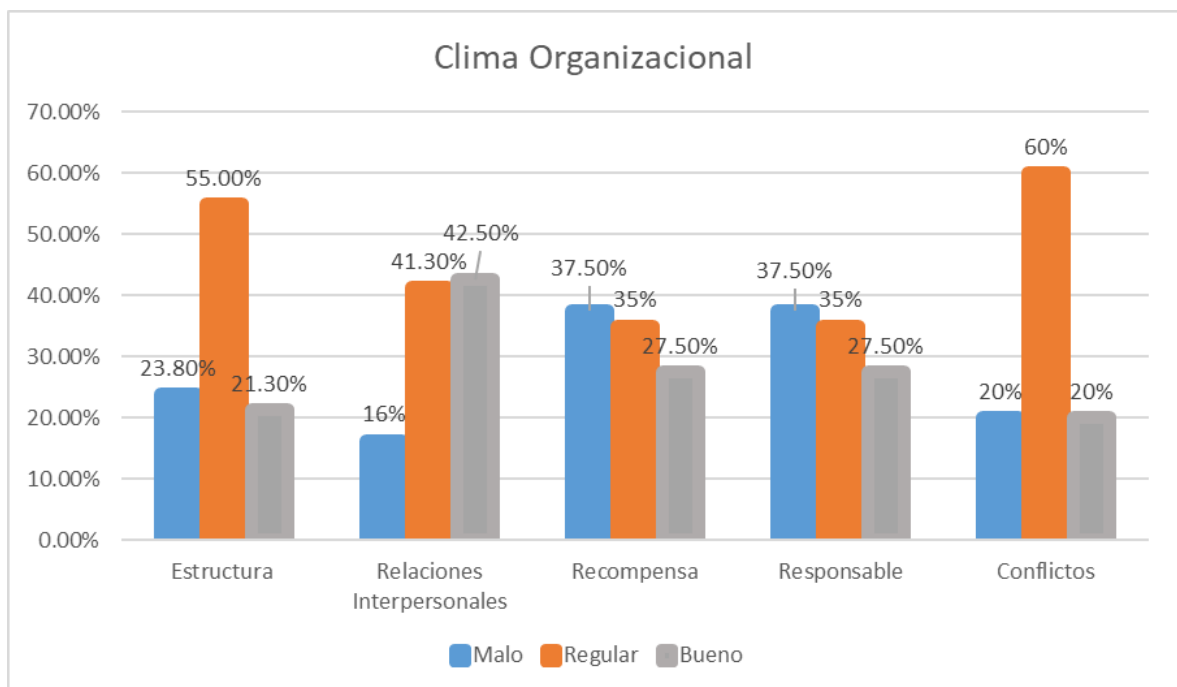
Tabla 4

Descripción de resultados de las dimensiones del CO

Niveles	Estructura		Relaciones Interpersonales		Recompensa		Responsabilidad		Conflictos	
	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
Malo	19	23.8	13	16.3	30	37.5	30	37.5	16	20
Regular	44	55	33	41.3	28	35	28	35	48	60
Bueno	17	21.3	34	42.5	22	27.5	22	27.5	16	20
Total	80	100 %	80	100%	80	100%	80	100 %	80	100 %

Figura 5

Percepción de dimensiones de la variable clima organizacional



En la tabla 4 y figura 5, se observó el 37.5% de los encuestados percibieron la dimensión recompensa y responsabilidad como malo, seguidamente el 60% conflicto y el 55% estructura ambas dimensiones resultaron como regular, finalmente el 42.5% percibió las relaciones interpersonales como bueno.

Tabla 5

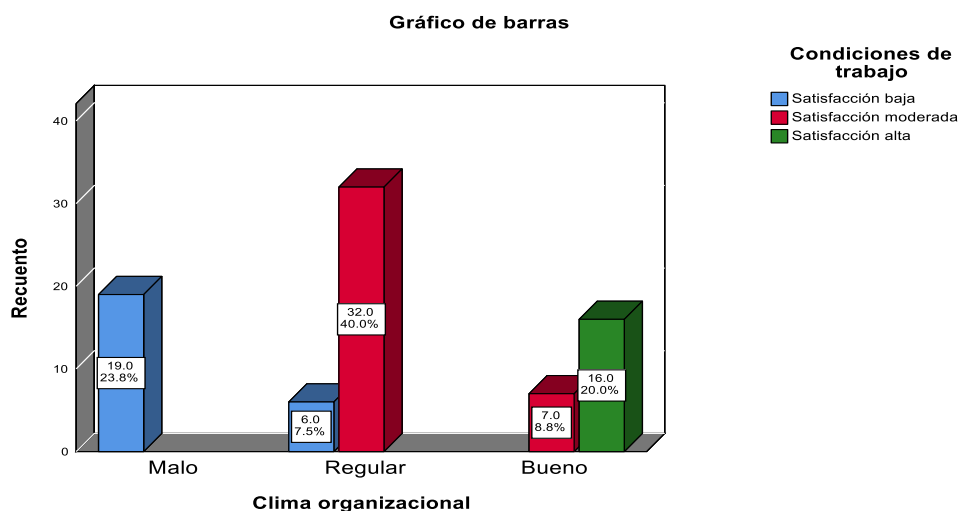
Cruce entre clima organizacional y las condiciones de trabajo

		CONDICIONES DE TRABAJO			Total
		Satisfacción baja	Satisfacción moderada	Satisfacción alta	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	23,8%	0,0%	0,0%	23,8%
	Regular	7,5%	40,0%	0,0%	47,5%
	Bueno	0,0%	8,8%	20,0%	28,7%
Total		31,3%	48,8%	20,0%	100,0%

Fuente: SPSS V 26

Figura 6

Percepción del clima organizacional y las condiciones de trabajo



En la tabla 5 y figura 6, se halló que cuando el CO es evaluado como malo, el 23,8% de participantes perciben las condiciones de trabajo como satisfacción baja, seguido por un porcentaje considerablemente para el clima organizacional evaluado como regular, el 40,0% de los participantes percibe las condiciones de trabajo en un nivel satisfacción moderada y cuando el clima organizacional es bueno, el 20,0% de participantes perciben las condiciones de trabajo como satisfacción alta.

Tabla 6

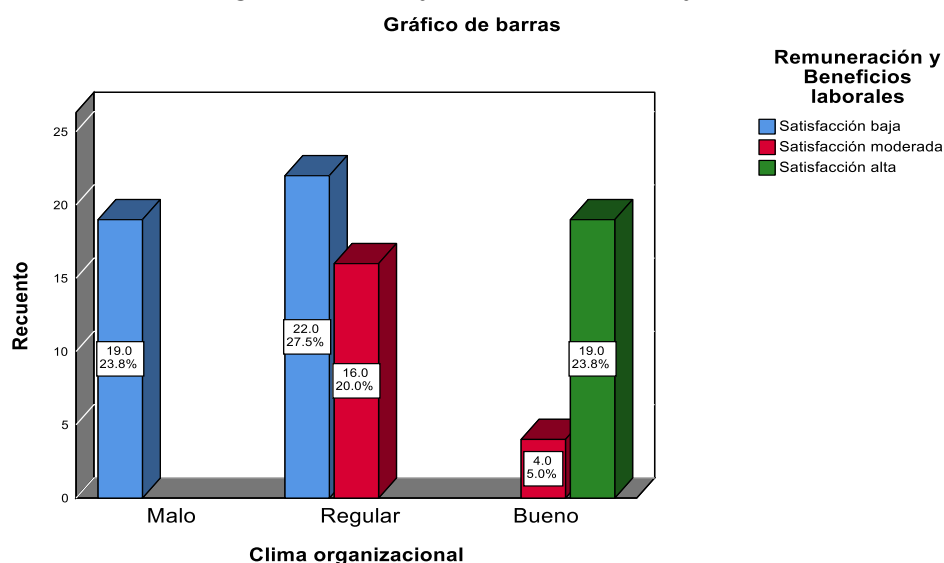
Cruce entre clima organizacional y la remuneración

		REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES			Total
		Satisfacción baja	Satisfacción moderada	Satisfacción alta	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	23,8%	0,0%	0,0%	23,8%
	Regular	27,5%	20,0%	0,0%	47,5%
	Bueno	0,0%	5,0%	23,8%	28,7%
Total		51,3%	25,0%	23,8%	100,0%

Fuente: SPSS V 26

Figura 7

Percepción del clima organizacional y la remuneración y/o beneficios laborales



La tabla 6 y figura 7, evidenciaron bajo un clima organizacional catalogado como malo, el 23,8% de los participantes reportan la remuneración y beneficios laborales en una satisfacción baja, asimismo cuando el CO es regular, el 20,0% de los participantes reportan la remuneración y beneficios laborales en un nivel de satisfacción moderada. Por último, en situaciones de un clima organizacional considerado bueno, el 23,8% de los participantes reporta la remuneración y beneficios laborales en un nivel de satisfacción alta.

Tabla 7

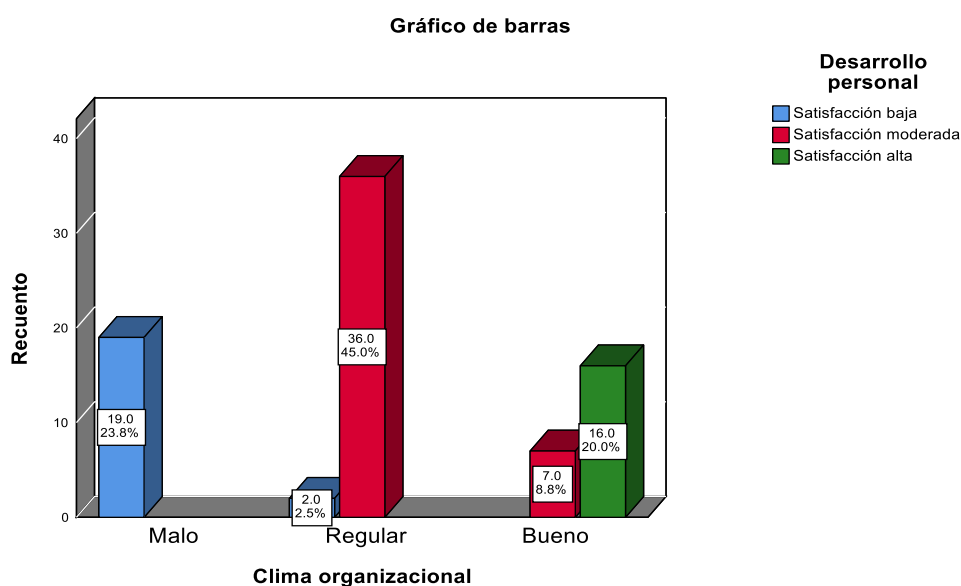
Cruce entre clima organizacional y el desarrollo personal

		DESARROLLO PERSONAL			Total
		Satisfacción baja	Satisfacción moderada	Satisfacción alta	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	23,8%	0,0%	0,0%	23,8%
	Regular	2,5%	45,0%	0,0%	47,5%
	Bueno	0,0%	8,8%	20,0%	28,7%
Total		26,3%	53,8%	20,0%	100,0%

Fuente: SPSS V 26

Figura 8

Percepción del clima organizacional y el desarrollo personal



La tabla 7 y figura 8, revelaron patrones significativos. Bajo un CO malo, 23,8% de los participantes observaron el desarrollo personal en un nivel de satisfacción baja. En contraste, en entornos de clima organizacional regular, el 45,0% de los participantes percibe el desarrollo personal en un nivel de satisfacción moderada. En situaciones de clima organizacional considerado bueno, el 20,0% de participantes reporta el desarrollo personal en un nivel de una satisfacción alta.

Tabla 8

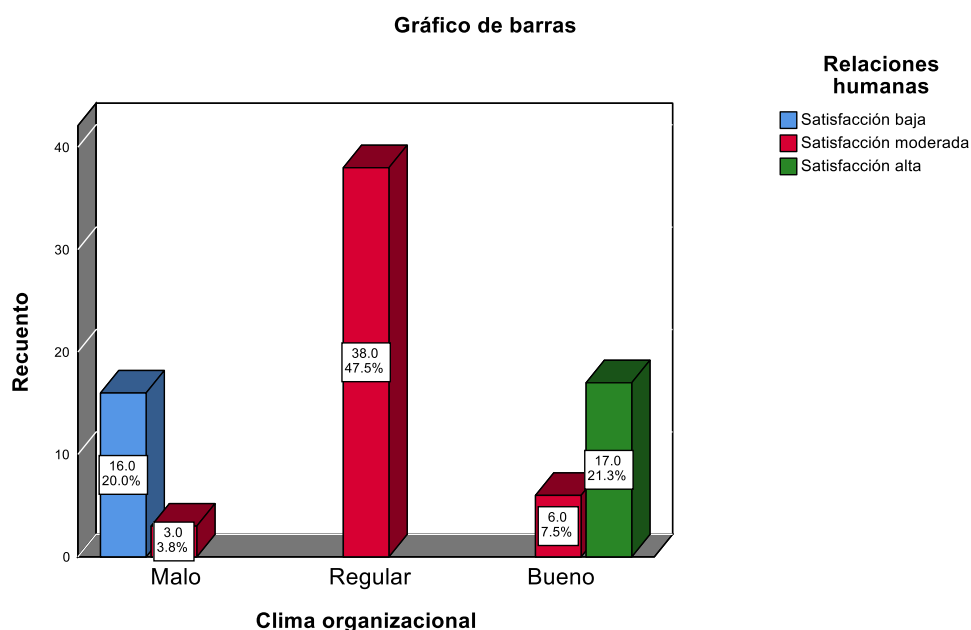
Cruce entre clima organizacional y las relaciones humanas

		RELACIONES HUMANAS			Total
		Satisfacción baja	Satisfacción moderada	Satisfacción alta	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	20,0%	3,8%	0,0%	23,8%
	Regular	0,0%	47,5%	0,0%	47,5%
	Bueno	0,0%	7,5%	21,3%	28,7%
Total		20,0%	58,8%	21,3%	100,0%

Fuente: SPSS V 26

Figura 9

Percepción del clima organizacional y las relaciones humanas



Como se observó en la tabla 8 y figura 9, bajo un clima organizacional percibido como malo, el 20,0% de los participantes percibe las relaciones humanas en un nivel de una satisfacción baja. En situaciones de clima regular el 47,5%, de los encuestados percibe las relaciones humanas en un nivel de satisfacción moderada. Por otro lado, cuando el clima organizacional se evalúa como bueno el 21,3% de los encuestados percibe las relaciones humanas como satisfacción alta.

Tabla 9

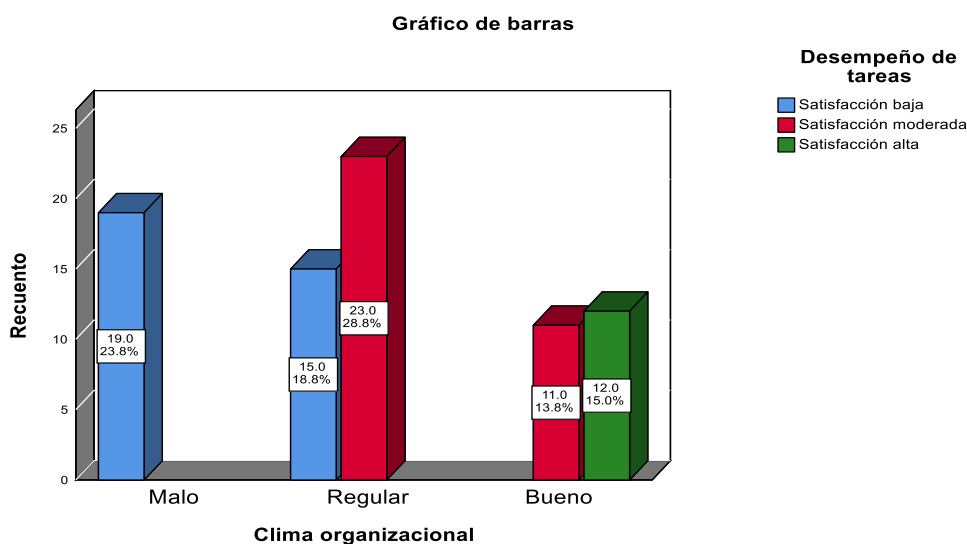
Cruce entre clima organizacional y el desempeño de tareas

		DESEMPEÑO DE TAREAS			Total
		Satisfacción baja	Satisfacción moderada	Satisfacción alta	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	23,8%	0,0%	0,0%	23,8%
	Regular	18,8%	28,7%	0,0%	47,5%
	Bueno	0,0%	13,8%	15,0%	28,7%
Total		42,6%	42,5%	15,0%	100,0 %

Fuente: SPSS V 26

Figura 10

Percepción del clima organizacional y el desempeño de tareas



La tabla 9 y figura 10. Presento bajo un CO considerado malo, el 23,8% de los participantes percibieron el desempeño de tareas en una satisfacción baja, mientras que en un clima organizacional regular se observó que el 28,7% percibió el desempeño de tareas en una satisfacción moderada. Por otro lado, en contextos de clima organizacional bueno el 15,0% percibieron el desempeño de tareas en una satisfacción alta.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de la hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Tabla 10

<i>Correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral</i>				
			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,998**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,998**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

La correlación entre CO y la SL es 0.998, lo cual indico que es una correlación positiva muy alta, por otra parte, la significancia o p-valor es $= 0.00 < 0.05$, lo que indico que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación significativa entre el CO y la satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Tabla 11

<i>Correlación entre clima organizacional y las condiciones de trabajo</i>				
			Clima organizacional	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,986**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

La correlación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo es 0.986, lo cual indica que es una correlación positiva muy alta, por otra parte, la significancia o p-valor es $= 0.00 < 0.05$, lo que indica la aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la remuneración en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la remuneración en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Tabla 12

<i>Correlación entre clima organizacional y la remuneración</i>				
			Clima organizacional	Remuneración y beneficios laborales
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,989**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Remuneración y beneficios laborales	Coefficiente de correlación	,989**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

La correlación entre clima organizacional y la remuneración y beneficios laborales es de 0.989, lo cual indico que es una correlación positiva muy alta, por otra parte, la significancia o p-valor es = $0.00 < 0.05$, indico que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre el CO y la remuneración en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Prueba de la tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo personal en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desarrollo personal en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Tabla 13

<i>Correlación entre clima organizacional y el desarrollo personal</i>				
			Clima organizacional	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,994**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

La correlación entre CO y el desarrollo personal es 0.994, lo cual indico que es una correlación positiva muy alta, por otra parte, la significancia o p-valor es = $0.00 < 0.05$, lo que indico que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre el CO y el desarrollo personal en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Prueba de la cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones humanas en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones humanas en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Tabla 14

<i>Correlación entre clima organizacional y las relaciones humanas</i>				
			Clima organizacional	Relaciones humanas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,963**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	,963**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

La correlación entre CO y las relaciones humanas es 0.963, lo cual indico que es una correlación positiva muy alta, por otra parte, la significancia o p-valor es $= 0.00 < 0.05$, lo que indico que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación positiva entre el CO y las relaciones humanas en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Prueba de la quinta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de tareas en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de tareas en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

Tabla 15

<i>Correlación entre clima organizacional y el desempeño de tareas</i>				
			Clima organizacional	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,996**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño de tareas	Coefficiente de correlación	,996**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

La correlación entre clima organizacional y el desempeño de tareas es 0.996, lo cual indica que es una correlación positiva muy alta, por otra parte, la significancia o p-valor es $= 0.00 < 0.05$, lo que indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se concluyó que existe relación positiva entre el CO y el desempeño de tareas en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima- 2023.

V. DISCUSIÓN

Los trabajadores de la salud que desempeñan sus funciones en las instalaciones penitenciarias se enfrentan a diversos desafíos y limitaciones, en cuanto a condiciones laborales precarias, escasez de recursos humanos, descontento salarial, infraestructuras deficientes y limitados recursos para realizar sus tareas de manera eficiente, asimismo la disminución de iniciativas para fomentar el desarrollo personal, refleja una carencia en el crecimiento profesional de los empleados. Además, la carga excesiva de responsabilidades, la carencia de capacitaciones, contribuyen a un entorno laboral poco favorable, generando insatisfacción entre el personal. Estas condiciones formaron un precedente para formular el problema de investigación.

Por ende, se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para confiabilidad del instrumento, estos fueron previamente validados, para el análisis de resultados descriptivos e inferenciales se empleó el software SPSS V26. Además, se evaluó la relación entre las variables, mediante el estadístico Rho de Spearman, estableciendo una significancia con un valor p menor a 0.005, que demuestra la atención a la precisión estadística, resaltando la solidez metodológica del estudio. De manera similar, esta metodología fue empleada por estos investigadores De La Cruz (2023), por Dávila (2023) y por Ortiz et al. (2019).

Respecto al OG, los resultados obtenidos al estudiar las variables del CO y la SL en centros penitenciario se detallan en un análisis descriptivo. La mayoría de los participantes, con un 47.5%, indicaron el CO se percibe como regular, el 46.3% expresó que la SL en nivel moderada. Estos hallazgos sugieren que tanto el CO como la SL en dicho establecimiento no son considerados óptimos, lo cual se atribuye a diversos factores, como la remuneración, conflictos laborales, condiciones de trabajo, entre otros. La percepción de que ambas variables son regulares o moderados indica que existen áreas de oportunidad para implementar estrategias específicas que aborden las preocupaciones y necesidades del personal.

Según, lo expuesto por De La Cruz (2023), se identifica una correspondencia con la investigación, donde un 50.6% de los profesionales evaluaron el CO como moderado, mientras que un 48.2% de los encuestados lo percibió como intermedio. De manera similar, Fernández (2021) informa en su estudio el 71.2% de los participantes percibe el CO en un nivel regular, mientras que el 57.5% experimenta una satisfacción laboral regular. Además, la comparación de porcentajes proporciona una visión cuantitativa de las tendencias encontradas en ambas investigaciones.

Por otro lado, Gotelli & Mansilla (2018) obtuvieron resultados que no contrastan con los hallazgos de este estudio, ya que revelaron que el 40% de los encuestados experimentaron tanto un clima organizacional (CO) como una satisfacción laboral (SL) eficientes. Este dato señala la existencia de un entorno laboral positivo y una alta SL.

En el mismo contexto Vergara & Callao (2022); encontraron, el 97.8% de los encuestados perciben el CO como regular, en similar Vergara (2022), el 87.8% del personal en un establecimiento penitenciario comparte la percepción de un clima organizacional regular. Estos hallazgos resaltan las deficiencias del CO en entidades penitenciarias, indicando la necesidad de implementar mejoras para promover un ambiente laboral positivo y una mayor satisfacción.

Además, el resultado de SL en un nivel moderado se puede explicar a través de la Teoría Jerárquica de Maslow, la cual sostiene que nuestras actividades están vinculadas con las necesidades de supervivencia, y una vez satisfechas estas, avanzamos hacia la satisfacción de necesidades de niveles superiores. En el ámbito laboral, esta teoría sugiere que las personas buscan trabajo por la necesidad de un salario, pero también aspiran a un entorno laboral estable y seguro que brinde protección, colaboración entre compañeros, comunicación clara sobre metas institucionales y otros aspectos relacionados con recursos humanos. Por

ende, la insatisfacción de los empleados surge cuando sus necesidades no son abordadas, dando lugar a un estado de tensión. (Álvarez et al., 2023).

Asimismo, al examinar dimensiones del CO, se detectó, un 37.5% de los empleados evaluados en un entorno penitenciario experimenta una insatisfacción notable en las áreas de recompensa y responsabilidad. Estos resultados indican una carencia importante de incentivos, reconocimientos y valoración por parte de las autoridades competentes hacia el personal. En contraste, la Teoría de la Discrepancia Interpersonal, formulada por Lawler en 1973, argumenta que la satisfacción se ve influenciada por las recompensas obtenidas por el individuo y la percepción de equidad en comparación con las recompensas recibidas por sus colegas. (Boada, 2019).

En relación al primer OE, los encuestados observaron que cuando se califica el clima organizacional como regular, el 40,0% de los participantes experimenta una satisfacción laboral moderada con las condiciones de trabajo. Estos resultados se originan a raíz de una infraestructura deficiente y de una carga excesiva de funciones en el personal de salud, lo cual se vincula directamente con niveles elevados de estrés e insatisfacción laboral. De manera similar, Del Ángel et al., (2020), encontró que los participantes percibieron las condiciones de trabajo en un nivel moderado. Igualmente, en su estudio, Fernández (2021) el 68.8% de los participantes percibe esta dimensión en un nivel medio.

En relación al segundo OE, se observó que, bajo un clima organizacional calificado como malo, el 23,8% expresaron niveles bajos de satisfacción en relación con la remuneración y los beneficios laborales. Estos resultados sugieren que una proporción del personal se siente descontenta con la remuneración que recibe, lo que podría estar vinculado a una percepción de que el salario no refleja adecuadamente la importancia y la complejidad de las responsabilidades. Esta falta de correspondencia entre el esfuerzo laboral y la compensación financiera afectan negativamente la motivación, moral del personal, en contraste Del Ángel et al., (2020) tomaron en cuenta esta dimensión.

Igualmente, la dimensión remuneración se puede entender a través de la teoría bifactorial desarrollada por Herzberg en 1959, quien sostiene que la satisfacción surge principalmente de factores motivadores. Según esta perspectiva, los factores extrínsecos solo tienen la capacidad de evitar la insatisfacción, pero no son determinantes en la generación de satisfacción. (Flores & Mantilla 2020).

Respecto al tercer OE, en entornos donde el clima organizacional se evalúa como regular, el 45,0% de los encuestados manifiesta un nivel moderado de satisfacción con respecto al desarrollo personal. Estos resultados indican que, en los centros penitenciarios, el personal tiene la posibilidad de experimentar un crecimiento personal si toma iniciativas en ese sentido. Estos hallazgos se pueden vincular con la teoría bifactorial de Herzberg, propuesta en 1959, quien sostiene los factores intrínsecos, como el desarrollo personal, si generan satisfacción y, por ende, contribuyen a una mejora en el rendimiento laboral. (Flores & Mantilla 2020).

En cuanto al cuarto OE, un 47,5% de los participantes de la encuesta percibe que las relaciones humanas en un entorno penitenciario se encuentran en un nivel de satisfacción moderada. Estos resultados indican que aún hay margen para mejorar las relaciones humanas en este contexto, y para lograrlo, es esencial abordar aspectos como la motivación, la comunicación y el liderazgo. Además, Este resultado se avala con la teoría de Elton Mayo en 1949, argumenta que estas relaciones constituyen la base para la creación de herramientas más efectivas y representan el medio más eficaz para mantener elevado el ánimo del personal. (Chumbipuma, 2022).

En referencia al quinto (OE), se constató que en un entorno organizacional calificado como regular, el 28,8% de participantes experimentó un nivel moderado de satisfacción en lo que respecta al desempeño de tareas. Estos resultados, observados en el personal de un establecimiento penitenciario, se asocian con la sobrecarga de responsabilidades, la falta de personal para cubrir la demanda y la limitada capacitación. Elementos que contribuyen a generar insatisfacción entre el personal.

Por otra parte, Gotelli & Mansilla (2018) llevaron a cabo un estudio que utilizó una herramienta diseñada por Litwin y Stringer para medir el CO, centrándose en aspectos organizativos que influyen en la satisfacción y el rendimiento laboral. Además, incorporaron un instrumento (SL – SPC), desarrollado por Sonia Palma Carrillo, para analizar la SL. En nuestra investigación, implementamos instrumentos que utilizaron estos autores, adaptándolos según nuestras necesidades. Por ende, la modificación y validación a través del juicio de expertos contribuyó a reforzar la credibilidad y validez del instrumento.

En consecuencia, De La Cruz (2023), estableció una correlación positiva entre el CO y la SL en profesionales de salud. con un Rho de Spearman 0.746, indicando una correlación positiva alta, y el valor de significancia ($p=0.000$) llevó al rechazo de la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna. De manera similar, en nuestra investigación, se identificó una relación muy alta entre ambas variables, con Rho 0.998 y significancia ($p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$) que respaldan la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula. Estos resultados subrayan la importancia de abordar el CO como un medio efectivo y promover la SL en el personal de salud, lo cual puede tener implicaciones significativas en la retención del personal y la calidad del trabajo en el entorno de la salud.

También, el estudio de Fernández (2021). Presento una población de 80 empleados, no realizaron la muestra por ser una población censal. Igualmente, Castro (2018) abordó, una población total y la muestra seleccionada consistió precisamente en 90 enfermeras. De manera análoga, en nuestra investigación, se trabajó con la totalidad de la población 80 empleados. Al trabajar con la totalidad de la población, se elimina la incertidumbre asociada con el error de muestreo, ya que los resultados se aplican directamente a cada individuo dentro del grupo de estudio.

Por consiguiente, el estudio llevado a cabo por Del Ángel et al., (2020). La implementación de los instrumentos se llevó a cabo respetando el principio de autonomía, en el cual la participación del personal fue voluntaria y precedida por un

consentimiento informado. De manera similar, en nuestra investigación, las encuestas fueron diseñadas considerando los principios éticos pertinentes.

Mientras, Dávila (2023) resalta la importancia vital del ambiente laboral en cualquier entidad, destacando que un clima organizacional saludable actúa como un motivador para los empleados y contribuye a mejorar su rendimiento. Igualmente, Govea & Zúñiga (2020); mencionaron a Kurt Lewin en 1968, destaca la necesidad de considerar no solo el entorno laboral, sino abordar los aspectos sociales, emocionales y ambientales que impactan el comportamiento y satisfacción de los empleados.

Finalmente, Peralta (2017). En su investigación la elección de la muestra estuvo conformada por personal de salud, se llevó a cabo mediante un método de selección no probabilística. De forma análoga, en nuestra investigación, también se eligió emplear un enfoque no probabilístico para determinar la población, la cual estuvo compuesta por profesionales de la salud. Este método puede ser conveniente en situaciones en las que la accesibilidad o la conveniencia son factores determinantes. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la generalización de los resultados a una población más amplia puede verse limitada debido a la naturaleza no probabilística de la selección de la muestra.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se determinó que, existe correlación directa y altamente significativa entre el CO y la SL, evidenciada con un Rho de 0.998. Este hallazgo subraya que un clima organizacional saludable no solo motiva a los empleados, también incide positivamente en el rendimiento y la satisfacción del personal. Sin embargo, es importante señalar que surge cierta controversia entre la realidad percibida y los hallazgos científicos. Esta discrepancia puede atribuirse al contexto particular del lugar de trabajo, ya que al tratarse de una institución semi castrense sujeta a normativas, reglamentos internos y sanciones, es posible que el personal encuestado haya sentido limitaciones en su libertad para expresar sus percepciones sobre estas variables.

SEGUNDO: Se determinó que, los empleados en un centro penitenciario sienten una carencia de reconocimiento y distinción por sus esfuerzos y logros, lo que puede tener consecuencias significativas en la moral y la satisfacción laboral de los empleados.

TERCERO: La relación entre el clima organizacional y las condiciones laborales presenta un coeficiente de 0.986, determinando que, la calidad de las condiciones de trabajo tiene un impacto significativo en la satisfacción y bienestar de los profesionales de la salud. No obstante, se identifican factores críticos como una infraestructura deficiente y una carga excesiva de responsabilidades en el contexto de un centro penitenciario. Este descubrimiento destaca la necesidad de abordar estos problemas para mejorar el clima organizacional y promover un entorno laboral saludable y satisfactorio.

CUARTO: La relación entre el clima organizacional y la remuneración muestra un coeficiente Rho de 0.989. A pesar de esto, se determinó que, en un centro penitenciario, el personal de salud muestra insatisfacción en cuanto a la remuneración recibida. Esta observación podría tener consecuencias significativas para la gestión de recursos humanos en la institución, ya que una insatisfacción

generalizada con la remuneración podría contribuir a problemas de retención de personal y desmotivación laboral.

QUINTO: Se concluyó que, existe una correlación positiva muy alta entre el clima organizacional y el desarrollo personal, evidenciada por un coeficiente Rho de 0.994. A pesar de este hallazgo se observa que el desarrollo personal se encuentra en un nivel medio, ya que en las instituciones penitenciarias las oportunidades para el avance y crecimiento profesional son limitadas. Lo que podría afectar la percepción general de los empleados y su compromiso laboral.

SEXTO: A pesar de haber obtenido una correlación de 0.963, se concluyó que los avances en la comprensión de las relaciones humanas en entornos penitenciarios se sitúan en un nivel moderado. Esto indica que aún hay desafíos pendientes que deben abordarse para mejorar la calidad de estas interacciones. Por lo tanto, se destaca la importancia de centrarse en la motivación, la comunicación y el liderazgo como elementos clave para impulsar una transformación positiva en las relaciones humanas en este contexto específico.

SEPTIMO: Con una correlación obtenida de 0.996, se concluyó que, a pesar de estos resultados, el desempeño de tareas en un centro penitenciario se sitúa en un nivel regular. Esta situación se atribuye a la sobrecarga laboral, la falta de recursos humanos y la escasa capacitación, factores determinantes que afectan de manera negativa el ambiente y la satisfacción laboral del trabajador.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda que la Dirección de un establecimiento penitenciario elabore estrategias para potenciar y evaluar el clima organizacional, considerando ambientes favorables y condiciones apropiadas en aspectos como el espacio y la tranquilidad, entre otros factores relevantes. Asimismo, el estudio propuesto resalta su importancia al subrayar la imperativa necesidad de implementar tácticas que sirvan como apoyo para reflexionar, analizar y abordar los problemas que impactan el entorno y la satisfacción laboral.

Además, se recomienda a los futuros investigadores emplear un enfoque cualitativo con la finalidad de obtener una comprensión más detallada y profunda de nuestros hallazgos.

SEGUNDO: Se propone a la subdirección de recursos humanos implementar estrategias de reconocimiento que valoren los logros tanto a nivel individual como grupal, considerando que los éxitos de los empleados contribuyen a la creación de un ambiente laboral positivo. Además, se sugiere incluir diversas alternativas como incentivos económicos, regalos de reconocimiento, días adicionales de descanso y certificados por escrito que se agreguen al expediente personal del empleado.

TERCERO: Se recomienda al subdirector del área de salud, gestionar al área correspondiente la implementación de estrategias que promuevan mejoras en las condiciones laborales, tomando medidas concretas que aborden las deficiencias identificadas en la infraestructura y en la carga funcional. La meta es crear un entorno que propicie no solo el desempeño efectivo de los trabajadores de la salud, sino también un sentido de satisfacción y contento en relación con sus roles y su lugar de trabajo. Este enfoque puede contribuir a una cultura organizacional más positiva y a una mayor retención y productividad del personal.

CUARTO: Se propone a la oficina ejecutiva de remuneraciones, gestionar una evaluación de las escalas salariales y compararlas con las de organizaciones similares dentro del sector público, siempre y cuando cumpla con las normativas

legales vigentes. Esta evaluación posibilitaría la implementación de ajustes necesarios con el fin de garantizar una remuneración más justa y equitativa, tomando en cuenta que el personal que labora en centros penitenciarios está expuesta a peligros.

QUINTO: Se recomienda que la sub dirección del área de recursos humanos gestione la elaboración de un plan de estudio y garantice los recursos adecuados, así como un entorno propicio, para respaldar las necesidades de crecimiento y desarrollo del personal. Además, se enfatiza que los profesionales de la salud que laboran en instalaciones penitenciarias deben asumir la responsabilidad de tomar medidas que impulsen su propio desarrollo personal. Esto no solo contribuirá a mejorar el clima organizacional en dichos entornos, sino que también se orientará a fortalecer tanto la satisfacción laboral como el crecimiento individual de los miembros del equipo.

SEXTO: Se propone que la subdirección de recursos humanos coordine la instauración de áreas motivacionales, las cuales deberían incluir la participación de facilitadores y entrenadores. Asimismo, se sugiere gestionar la realización de actividades recreativas en entornos ajenos al lugar de trabajo, con el objetivo de promover la comunicación, motivación e interacción entre los empleados. Este tipo de iniciativas fomenta la formación de relaciones saludables y amistades entre los colegas.

SEPTIMO: En consecuencia, se propone a la subdirección de recursos humanos adoptar estrategias que enfrenten estas restricciones, tales como la asignación apropiada de personal, la formación continua y una eficaz gestión de tareas, con el fin de mejorar el ambiente laboral y la satisfacción personal.

REFERENCIAS

- Álvarez, E., Vargas, A., & Martínez, C. (2023). Job satisfaction measurement scale. *HUMAN REVIEW International Humanities*, 17. doi:<https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>
- Abello, C., Paccheco, M., & Sanhueza, G. (2023). *Prison officers in Latin America: quality of life, working conditions and main difficulties* Rev Esp Sanid Penit. 2023;25(1):21-31 https://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v25n1/es_2013-6463-sanipe-25-01-20.pdf
- Cossetin, M., Mantovani, M., Dos Santos, V., & Schmidt, B. (2023). *ENFERMAGEM NAS PRISÕES, UMA PRÁTICA DE ATENÇÃO BÁSICA EM SAÚDE: REVISÃO NARRATIVA*. 29. doi:<https://doi.org/10.29393/CE29-6EPMB50006>
- Charry, H. O. (2018). *The management of internal communication and the organizational climate in the sector public*. *SciELO Analytics*, 9. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext
- Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud*. *Enfermería Universitaria*, 17. doi:DOI:<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Rivera, D. A., Rincon, J. E., & Florez, S. R. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *REVISTA ESPACIOS*, 39,5. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>
- Alcantara, M., & Ramirez, M. (2023). Critical analysis of the use of the rubric for research methodology. doi:10.37467/revhuman.v12.4677
- Arroyo, M. V., & Chacon, S. S. (2018). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los Colaboradores del Instituto Nacional Penitenciario Región Norte, Chiclayo*.

- Maestria*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28924>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3 ed.). (R. from, Ed.) Grupo Editorial Patria. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com>
- Best, J. (26 de Junio de 2018). *La salud en el encierro*. Obtenido de <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/694/web/pagina04.html>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3. doi:<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bustamante , M., Gálvez, N., & Arrunategui, B. (Enero -Junio de 2023). Organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the public health system in Peru. 9. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Cajja, R. (2021). Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del. *Maestria*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63820>
- Castro. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Essalud.2018. *Maestria*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10535>
- Chávez, L. I. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoin . *Tesis de maestria*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10535/Chavez_bl.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chumbipuma, C. (2022). Nivel de relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una red integrada de salud, 2022. *Maestria*.

- Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93860>
- Chunga, T., & Escuza, M. (2023). *THE IMPORTANCE OF JOB SATISFACTION IN THE FIELD PROFESSIONAL: A SYSTEMATIC REVIEW*. Universidad Norbert Wiener. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-importancia-de-satisfacción-laboral-en-el/docview/2892179272/se-2?accountid=37408>
- Davila, S. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en un centro de atención y formación de salud integral de Babahoyo, Ecuador, 2023. *Maestría*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121854>
- De La, I. (2023). Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima, 2022. *Maestría*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106409>
- Edinson, H. (2018). Guía de Investigación Científica. Obtenido de https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6629_parte04.pdf
- Fernández, K. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Emergencia. Hospital III-E, La Libertad. Es salud. *Tesis de maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73272>
- Flores, D., & Mantilla, O. (2020). *Nivel motivacional en los trabajadores de Happyland Chiclayo basado en la teoría de Herzberg*. USAT. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/6241>
- Flores, M., Alcívar, L., & Palma, G. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(3), 315-331. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9102159>

- Garcia, D. (2019). Clima organizacional: aspectos teóricos y propuesta de un modelo en el marco de la complejidad desde un análisis neutrosófico. *Neutrosophic Computing and Machine Learning*, 9. Obtenido de https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&retrievalId=2e30069f-8e72-4050-81d7-3e4c786f15a6&hitCount=10587&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=21&docId=GALE%7CA705578142&docType=Article&sort
- Govea , K., & Zuñiga , D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios* , 13. doi:DOI:<https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Medina, N., & Heredia , F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revision literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19. doi:<https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- MINJUSDH. (2021). DIRECTIVA N° 05 -2021-JUS-SG. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2010408/DIRECTIVA%20DE%20RECONOCIMIENTO.pdf.pdf>
- MINSA. (2022). *Plan de Acción de Clima Organizacional 2022*. LIMA: Resolución Secretarial N° 054-2022 MINSA .pdf. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/2887482-054-2022-minsa>
- Montoya, J. (2023). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de pediatría en un hospital III-1 Lambayeque, 2023. *Maestria*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123690>
- Moreno, E. (2018). *Metodología de investigacion, pautas para hecer tesis*. 2018. Obtenido de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/justificacion-e-importancia-de.html>

- Muriel , C., Garcia, J., & Ibañez, E. (2022). Systematic review of happiness at the workplace in Ibero-American organizations. 8(Revista Academia & Negocios). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5608/560872306013/html/>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Edición. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://www.academia.edu/59660080/%C3%91aupas_Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_4ta_Edici%C3%B3n_Humberto_%C3%91aupas_Pait%C3%A1n
- Ortiz , L., Ortiz, L., Coronell, R., & Orozco , E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/incidencia-del-clima-organizacional-en-la/docview/2246152421/se-2>
- Patiño, M. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022. *Maestría*. universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99216>
- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *15*, 90-101. doi: 10.22507/rli.v15n1a9
- Pedraza, N. (2019). El clima organizacional y la satisfacción laboral son aspectos intangibles de interés en la gestión del capital humano. *Innovar*, *30*. doi:DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Peralta , H. G. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de la Banca Privada. *Maestría*. Universidad Mayor de San Andres, Bolivia. Obtenido de <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/11211>
- Pérez , Y., & Zafra, E. (s.f.). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del Hospital Santa

- Rosa, Lima-2017. *Maestría*. Universidad Norbert Wiener, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/2717>
- Perez, R., Seca, M., & Prez, L. (2020). *metodología de la investigación científica*. (Digitalia, Ed.) Maipue. Obtenido de <https://www.digitaliapublishing.com/a/80790>
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *EG estudios gerenciales*, 34. doi:DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rohollah, K., Hasan, H., & Khosravizadeh, O. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*. doi:<https://doi.org/10.1177/2515690X18790726>
- Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Universidad Pontificia Bolivariana*. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Sanchez Trujillo, M., & Garcia Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Maestría*, 22, 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=849/84953103007>
- SERVIR, A. N. (2017). Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional. Obtenido de www.servir.gob.pe
- Vega, T. M. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018. *Maestría*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33981>
- Vergara, A. (2022). Gestión administrativa para el clima organizacional en el establecimiento penitenciario de Jaén. *Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo,

- Vergara, A. W., & Callao, M. (2022). Clima organizacional en las entidades penitenciarias. *Revista Ñeque*, 5(12), 234 - 246. doi:<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i12.77>
- Vesga, J. J., García, M., & Gómez, C. A. (2020). *Clima organizacional Teoría y Práctica*. Bogotá, Colombia: Logos Signum. Obtenido de <https://www.digitaliapublishing.com/a/102363>
- World Health Organization (2021). Comprehensive Mental Health Action Plan 2013-2030. Obtenido de <https://www.who.int/publications/i/item/9789240031029>
- Yamassake, R. T., Bautista, P., Albuquerque, V. A., & Rached, C. (2021). Job satisfaction vs organizational climate: cross-sectional study in Brazilian nursing professionals.. *Revista enfermagem UERJ*, 29. doi: <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2021.62718>

ANEXOS

Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Clima organizacional	Según Kurt Lewin en 1968, definió como la percepción subjetiva que los empleados tienen de las condiciones y circunstancias laborales. Esta noción aborda los aspectos sociales, emocionales y ambientales que impactan en la conducta de los trabajadores.	Se cuantificó mediante un cuestionario que contenía 18 ítems, los cuales fueron evaluados utilizando una escala de tipo Likert con las categorías "nunca" (1), "casi nunca" (2), "a veces" (3), "casi siempre" (4) y "siempre" (5). Este cuestionario aborda cinco dimensiones, cada una de las cuales está relacionada con ciertas características específicas de la institución.	Estructura	Conocimiento de procedimientos, normas y reglas. Normas. Funciones asignadas.	Ordinal tipo Likert politómico: 1)Nunca 2)Casi nunca 3)A veces 4)Casi siempre 5)Siempre
			Relaciones interpersonales	Trato entre empleados Relación de trabajo con el jefe inmediato. Interacción del trabajador con otras áreas	
			Recompensa	Reconocimiento Premios	
			Responsabilidad	Compromiso con el trabajo Responsabilidad de los trabajadores Innovación de ideas	
			Conflicto	Grado de tolerancia Carga funcional Obstáculos	
Variable 2: Satisfacción laboral	Según; Edwar Locke en 1960, definió la SL como la actitud emotiva positiva, agradable que se manifiesta de la valoración personal que realiza un individuo sobre su labor y la vivencia acumulada en él.	Se cuantificó mediante un cuestionario que contenía 19 ítems, los cuales fueron evaluados utilizando una escala de tipo Likert con las categorías "nunca" (1), "casi nunca" (2), "a veces" (3), "casi siempre" (4) y "siempre" (5). Este cuestionario aborda cinco dimensiones: condiciones de trabajo, remuneración, desarrollo personal, relaciones humanas, desempeño de tareas.	Condición de trabajo	Ambiente laboral Satisfacción con la infraestructura. Comodidades Nivel de satisfacción con los materiales y equipos. Evaluación de la tecnología Bioseguridad.	Ordinal tipo Likert politómico: 1)Nunca 2)Casi nunca 3)A veces 4)Casi siempre 5)Siempre
			Remuneraciones y beneficios sociales	Accesibilidad de los sueldos Bonos de reconocimiento	
			Desarrollo personal	Progreso Realización profesional	
			Relaciones humanas	Comunicación Buenas relaciones entre compañeros Coordinación entre trabajadores	
			Desempeño de tareas	Grado de asignación de tareas. Capacitaciones. Cumplimiento de responsabilidades laborales.	

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

PRESENTACION: El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el clima organizacional del personal de salud de un establecimiento penitenciario, por lo cual se solicita su colaboración en la encuesta que será anónima y confidencial.

DATOS GENERALES:

- Sexo: Femenino () Masculino ()
- Edad: 20 - 39 () 40 - 59 () 60 a + ()
- Condición Laboral: Nombrado () CAS () y terceros ()
- Tiempo de servicio: menor de 10 años () 11- 20 años () y 21 años a más ()

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de enunciados con 5 alternativas de respuestas, deberá responder eligiendo con un aspa (X) una sola alternativa.

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

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Estructura Organizacional					
1	Conozco claramente la estructura organizacional.					
2	Los superiores se preocupan por conseguir gente adecuada para realizar su trabajo.					
3	Existe planificación y organización de las actividades orientadas a la productividad del trabajo.					
4	Considera que las funciones del área están claramente definidas y organizadas.					
	Dimensión 2: Relaciones interpersonales					
5	El nivel de trato y relaciones entre el personal de salud es el adecuado.					
6	El personal se muestra respetuoso el uno del otro cuando interactúan en reuniones o actividades.					
7	Existe una relación armoniosa entre el personal y la jefatura del área de salud.					
8	Tiene buenas relaciones de trabajo con los empleados de otras áreas.					
	Dimensión 3: Recompensa					
9	El personal de salud es recompensado según su desempeño en el trabajo.					
10	Su jefe reconoce sus esfuerzos y lo incentiva permanentemente.					
11	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal.					
	Dimensión 4: Responsabilidad					
12	Comprende claramente cuáles son sus obligaciones en el trabajo y las cumple en forma oportuna.					
13	Los empleados siempre asumen la responsabilidad de su trabajo.					
14	Se tiene confianza en el trabajo individual del personal.					
15	Presenta ideas innovadoras en beneficio del servicio.					
	Dimensión 5: Conflictos					
16	Cree usted que los desacuerdos y discrepancias entre compañeros dan origen a un ambiente de trabajo incómodo y tenso.					
17	La recarga de funciones asignadas al personal de salud crea conflictos.					
18	Existen grupos de compañeros que obstaculizan la gestión organizativa del área de salud.					

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

PRESENTACION: El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre la satisfacción laboral del personal de salud de un establecimiento penitenciario, por lo cual se solicita su colaboración en la encuesta que será anónima y confidencial.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de enunciados con 3 alternativas de respuestas, deberá responder eligiendo con un aspa (X) una sola alternativa.

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

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Condiciones de trabajo						
1	El ambiente donde labora es armonioso.					
2	Las condiciones de infraestructura del área de salud son adecuadas para el desempeño de sus funciones.					
3	Existen las comodidades para el buen desempeño de las labores diarias.					
4	La institución le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
5	En el área de salud se dispone de avances tecnológicos que facilite su trabajo.					
6	Existen condiciones de bioseguridad en el área donde desempeña su labor.					
Dimensión 2: Remuneración y Beneficios laborales						
7	La remuneración es apropiada en relación al trabajo que realiza.					
8	El salario que percibe cubre sus expectativas económicas.					
9	Reconocen tu trabajo haciendo uso de bonos.					
Dimensión 3: Desarrollo personal						
10	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
11	Mi trabajo me permite realizarme profesionalmente.					
12	Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse.					
Dimensión 4: Relaciones humanas						
13	En su entorno laboral existe una buena comunicación entre compañeros.					
14	La jefatura fomenta espacios para estrechar relaciones amicales entre los miembros del área de salud.					
15	Se da un adecuado nivel de comunicación y coordinación con trabajadores de otras áreas.					
Dimensión 5: Desempeño de tareas						
16	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
17	La asignación de tareas es el adecuado a su puesto de trabajo.					
18	Recibe usted apoyo de los jefes, a través de capacitaciones para el mejor desempeño de funciones.					
19	Su jefe le da pautas precisas sobre las tareas a realizar.					



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez



Nombre del juez:	Rubén Chapoñan Tamayo		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD UTP		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario clima organizacional
Autora:	Elida Marleni Churampi Pérez
Procedencia:	Cuestionario de Litwing y Stringer adaptado por Elida Churampi Pérez (2023)
Administración:	
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de un establecimiento penitenciario (2023)
Significación:	Escala de medición Likert con intervalos ordinales politómicos, Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, compuesta por 5 dimensiones, con un total de 20 ítems y cuyo objetivo es Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de un establecimiento penitenciario-Lima, 2023.

Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para el estudio de Clima organizacional elaborado por Elida Churampi Pérez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Clima organizacional

Kurt Lewin (1968) define el CO, como la percepción subjetiva que los trabajadores tienen de las condiciones y circunstancias laborales. Esta noción aborda los aspectos sociales, emocionales y ambientales que impactan el comportamiento de los empleados.

Primera dimensión: Estructura: Representa la percepción del entorno laboral a través de sus reglas, políticas y restricciones que se dan dentro de una organización. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de procedimientos, normas y reglas	Conozco claramente la estructura organizacional.	4	4	4	
	Los superiores se preocupan por conseguir personal adecuada para realizar su trabajo.	4	4	4	
Normas	Existe planificación y organización de las actividades orientadas a la productividad del trabajo.	4	4	4	
Funciones asignadas	Considera que las funciones del área están claramente definidas y organizadas.	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones interpersonales: Capacidad que percibe el trabajador acerca de su entorno laboral agradable con buenas comunicaciones sociales entre superiores y subalterno. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato entre empleados	El nivel de trato y relaciones entre el personal de salud es el adecuado.	4	3	4	
	El personal se muestra respetuoso el uno del otro cuando interactúan en reuniones o actividades.	4	4	4	
Relacion de trabajo con el jefe inmediato.	Existe una relación armoniosa entre el personal y la jefatura del área de salud.	4	4	4	
Interacción del trabajador con otras áreas	Tiene buenas relaciones de trabajo con los empleados de otras áreas.	4	4	4	

Tercera dimensión: Recompensa: Sensación de los trabajadores respecto a la remuneración monetaria por la calidad del trabajo. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	El personal de salud es recompensado según su desempeño en el trabajo.	4	4	4	
Premios	Su jefe reconoce su trabajo y los incentiva de manera permanente	4	4	4	
	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Responsabilidad: Es la dimensión que determina la autonomía en la iniciativa de sus tareas, comprometerse con su ambiente laboral, ejecutar decisiones y establecer sus deberes. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con el trabajo	Comprende claramente cuáles son sus obligaciones en el trabajo y las cumple en forma oportuna.	4	4	4	
		4	4	3	
Responsabilidad de los trabajadores	Los empleados siempre asumen la responsabilidad de su trabajo.				
	Se tiene confianza en el trabajo individual del personal.	4	3	4	
Innovación de ideas	Presenta ideas innovadoras en beneficio del servicio.	4	4	4	

Quinta dimensión: Conflicto: Es la percepción de la jerarquía por parte de los trabajadores y empleadores sobre la aceptación de opiniones y diferencias, que no se atemorizan y buscan soluciones rápidas y efectivas. Litwin y Stringer (1968)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de tolerancia	Cree usted que los desacuerdos y discrepancias entre compañeros dan origen a un ambiente de trabajo incómodo y tenso.	4	4	4	
Carga funcional	La recarga de funciones designadas al personal de salud crea conflictos.	4	4	4	
Obstáculos	Existen grupos de compañeros que obstaculizan la gestión organizativa del área de salud.	4	4	3	



Rubén Chapoñán Tamayo
Ruben Chapoñán Tamayo
ABOGADO
Reg. C.A.L. 69251

Firma del evaluador

DNI: 09978477

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

1. Datos generales del juez



Nombre del juez:	Rubén Chapoñan Tamayo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD UTP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de satisfacción laboral SP/SPC)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario satisfacción laboral
Autora:	Elida Churampi Pérez (2023)
Procedencia:	Cuestionario de Sonia Palma Carrillo (2005) adaptado por Elida Churampi Pérez (2023)
Administración:	Al personal de salud de un establecimiento penitenciario.
Tiempo de aplicación:	15min
Ámbito de aplicación:	Un establecimiento penitenciario de Lima.
Significación:	Escala de medición Likert con intervalos ordinales politómicos, Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, compuesta por 5 dimensiones, con un total de 19 ítems, el objetivo es determinar la satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario – Lima, 2023

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, elaborado por Elida Churampi Pérez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Satisfacción Laboral

En 1976, Edwar Locke definió la satisfacción laboral como la actitud emotiva positiva, agradable que se manifiesta de la valoración personal que realiza un individuo sobre su labor y la vivencia acumulada en él.

Primera dimensión: Condiciones de trabajo: Se refiere a los elementos de infraestructura que facilitan la realización diaria del trabajo. Asimismo, estas condiciones derivadas de la carga excesiva de funciones en el personal de salud, se asocia directamente con niveles elevados de estrés e insatisfacción laboral. SL-SPC (2005)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral	El ambiente donde labora es armonioso.	4	4	4	
Satisfacción con la infraestructura	Las condiciones de infraestructura del área de salud son adecuadas para el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Comodidades	Existen las comodidades para el buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
Nivel de satisfacción con los materiales y equipos.	La institución le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	4	4	4	
Evaluación de la tecnología.	En el área de salud se dispone de avances tecnológicos que facilite su trabajo.	4	4	4	
Bioseguridad	Existen condiciones de bioseguridad en el área donde desempeña su labor.	4	4	4	

Segunda dimensión: Remuneraciones y beneficios laborales: Evalúa el grado de satisfacción en cuanto a las retribuciones económicas recibidas por el desempeño laboral. SL-SPC (2005)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Accesibilidad de los sueldos	La remuneración es apropiada en relación al trabajo que realiza.	4	4	4	
	El salario que percibe cubre sus expectativas económicas.	4	4	4	
Bonos de reconocimiento	Reconocen tu trabajo haciendo uso de bonos.	4	4	4	

Tercera dimensión: Desarrollo personal: Evalúa las oportunidades que tiene el trabajador para llevar a cabo actividades significativas que contribuyan a su autorrealización. SL-SPC (2005)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Progreso	Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	
Realización profesional	Mi trabajo me permite realizarme profesionalmente.	4	4	4	
	Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Relaciones humanas: Indica el nivel de satisfacción con la interacción con otros miembros de la organización que comparten las actividades diarias. Además, contribuye a que los profesionales perciban un entorno laboral positivo, mejorando así la interacción con los usuarios y elevando la calidad de los cuidados prestados. SL-SPC (2005)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	En su entorno laboral existe una buena comunicación entre compañeros.	4	4	4	
Buenas relaciones entre compañeros	La jefatura fomenta espacios para estrechar relaciones amicales entre los miembros del área de salud.	4	4	4	
Coordinación entre trabajadores	Se da un adecuado nivel de comunicación y coordinación con trabajadores de otras áreas.	4	4	4	

Quinta dimensión: Desempeño de tareas: implica evaluar la apreciación que el empleado atribuye a sus responsabilidades diarias dentro de la entidad. SL-SPC (2005)



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de asignación de tareas	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	
Grado de asignación de tareas	La asignación de tareas es el adecuado a su puesto de trabajo.	4	4	4	
Capacitaciones	Recibe usted apoyo de los jefes, a través de capacitaciones para el mejor desempeño de funciones.	4	4	4	
Cumplimiento de responsabilidades laborales.	Su jefe le da pautas precisas sobre las tareas a realizar.	4	4	3	



Rubén Chapañán Tamayo
ABOGADO
Reg. C.A.L. 69251

Firma del evaluador

DNI:09978477

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez



Nombre del juez:	Ronald Jesús Alarcón Anco	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Investigador	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (18 años)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario clima organizacional
Autora:	Elida Marleni Churampi Pérez
Procedencia:	Cuestionario de Litwing y Stringer adaptado por Elida Churampi Pérez (2023)
Administración:	
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de un establecimiento penitenciario (2023)
Significación:	Escala de medición Likert con intervalos ordinales politómicos, Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, compuesta por 5 dimensiones, con un total de 20 ítems y cuyo objetivo es Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de un establecimiento penitenciario-Lima, 2023.

Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para el estudio de Clima organizacional elaborado por Elida Churampi Pérez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Clima organizacional

Kurt Lewin (1968) define el CO, como la percepción subjetiva que los trabajadores tienen de las condiciones y circunstancias laborales. Esta noción aborda los aspectos sociales, emocionales y ambientales que impactan el comportamiento de los empleados.

Primera dimensión: Estructura: Representa la percepción del entorno laboral a través de sus reglas, políticas y restricciones que se dan dentro de una organización. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de procedimientos, normas y reglas	Conozco claramente la estructura organizacional.	4	4	4	
	Los superiores se preocupan por conseguir personal adecuada para realizar su trabajo.	4	4	4	
Normas	Existe planificación y organización de las actividades orientadas a la productividad del trabajo.	4	4	4	
Funciones asignadas	Considera que las funciones del área están claramente definidas y organizadas.	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones interpersonales: Capacidad que percibe el trabajador acerca de su entorno laboral agradable con buenas comunicaciones sociales entre superiores y subalterno. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato entre empleados	El nivel de trato y relaciones entre el personal de salud es el adecuado.	4	3	3	
	El personal se muestra respetuoso el uno del otro cuando interactúan en reuniones o actividades.	4	4	4	
Relacion de trabajo con el jefe inmediato.	Existe una relación armoniosa entre el personal y la jefatura del área de salud.	4	4	3	
Interacción del trabajador con otras áreas	Tiene buenas relaciones de trabajo con los empleados de otras áreas.	4	4	4	

Tercera dimensión: Recompensa: Sensación de los trabajadores respecto a la remuneración monetaria por la calidad del trabajo. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	El personal de salud es recompensado según su desempeño en el trabajo.	4	4	4	
Premios	Su jefe reconoce su trabajo y los incentiva de manera permanentemente	4	4	4	
	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Responsabilidad: Es la dimensión que determina la autonomía en la iniciativa de sus tareas, comprometerse con su ambiente laboral, ejecutar decisiones y establecer sus deberes. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con el trabajo	Comprende claramente cuáles son sus obligaciones en el trabajo y las cumple en forma oportuna.	4	4	4	
		4	4	3	
Responsabilidad de los trabajadores	Los empleados siempre asumen la responsabilidad de su trabajo.				
	Se tiene confianza en el trabajo individual del personal.	4	4	4	
Innovación de ideas	Presenta ideas innovadoras en beneficio del servicio.	4	4	4	

Quinta dimensión: Conflicto: Es la percepción de la jerarquía por parte de los trabajadores y empleadores sobre la aceptación de opiniones y diferencias, que no se atemorizan y buscan soluciones rápidas y efectivas. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de tolerancia	Cree usted que los desacuerdos y discrepancias entre compañeros dan origen a un ambiente de trabajo incómodo y tenso.	4	4	3	
Carga funcional	La recarga de funciones designadas al personal de salud crea conflictos.	4	4	4	
Obstáculos	Existen grupos de compañeros que obstaculizan la gestión organizativa del área de salud.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 30963512

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

5. Datos generales del juez



Nombre del juez:	Ronald Jesús Alarcón Anco	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE INVESTIGADOR	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (18 años)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala (Escala de satisfacción laboral SP/SPC)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario satisfacción laboral
Autora:	Elida Churampi Pérez (2023)
Procedencia:	Cuestionario de Sonia Palma Carrillo (2005) adaptado por Elida Churampi Pérez (2023)
Administración:	Al personal de salud de un establecimiento penitenciario.
Tiempo de aplicación:	15min
Ámbito de aplicación:	Un establecimiento penitenciario de Lima.
Significación:	Escala de medición Likert con intervalos ordinales politómicos, Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, compuesta por 5 dimensiones, con un total de 19 ítems, el objetivo es determinar la satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario – Lima, 2023

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, elaborado por Elida Churampi Pérez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Satisfacción Laboral

En 1976, Edwar Locke definió la satisfacción laboral como la actitud emotiva positiva, agradable que se manifiesta de la valoración personal que realiza un individuo sobre su labor y la vivencia acumulada en él

Primera dimensión: Condiciones de trabajo: Se refiere a los elementos de infraestructura que facilitan la realización diaria del trabajo. Asimismo, estas condiciones derivadas de la carga excesiva de funciones en el personal de salud, se asocia directamente con niveles elevados de estrés e insatisfacción laboral. SL-SPC (2005)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral	El ambiente donde labora es armonioso.	4	4	4	
Satisfacción con la infraestructura	Las condiciones de infraestructura del área de salud son adecuadas para el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Comodidades	Existen las comodidades para el buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
Nivel de satisfacción con los materiales y equipos.	La institución le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	4	4	4	
Evaluación de la tecnología.	En el área de salud se dispone de avances tecnológicos que facilite su trabajo.	4	4	4	
Bioseguridad	Existen condiciones de bioseguridad en el área donde desempeña su labor.	4	4	4	

Segunda dimensión: Remuneraciones y beneficios laborales: Evalúa el grado de satisfacción en cuanto a las retribuciones económicas recibidas por el desempeño laboral. SL-SPC (2005)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Accesibilidad de los sueldos	La remuneración es apropiada en relación al trabajo que realiza.	4	4	4	
	El salario que percibe cubre sus expectativas económicas.	4	4	4	
Bonos de reconocimiento	Reconocen tu trabajo haciendo uso de bonos.	4	4	4	

Tercera dimensión: Desarrollo personal: Evalúa las oportunidades que tiene el trabajador para llevar a cabo actividades significativas que contribuyan a su autorrealización. SL-SPC (2005)

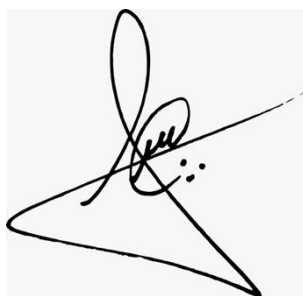
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Progreso	Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	
Realización profesional	Mi trabajo me permite realizarme profesionalmente.	4	4	3	
	Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Relaciones humanas: Indica el nivel de satisfacción con la interacción con otros miembros de la organización que comparten las actividades diarias. Además, contribuye a que los profesionales perciban un entorno laboral positivo, mejorando así la interacción con los usuarios y elevando la calidad de los cuidados prestados. SL-SPC (2005)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	En su entorno laboral existe una buena comunicación entre compañeros.	4	4	4	
Buenas relaciones entre compañeros	La jefatura fomenta espacios para estrechar relaciones amicales entre los miembros del área de salud.	4	4	4	
Coordinación entre trabajadores	Se da un adecuado nivel de comunicación y coordinación con trabajadores de otras áreas.	4	4	4	

Quinta dimensión: Desempeño de tareas: implica evaluar la apreciación que el empleado atribuye a sus responsabilidades diarias dentro de la entidad. SL-SPC (2005)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de asignación de tareas	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	
Grado de asignación de tareas	La asignación de tareas es el adecuado a su puesto de trabajo.	4	4	4	
Capacitaciones	Recibe usted apoyo de los jefes, a través de capacitaciones para el mejor desempeño de funciones.	4	4	4	
Cumplimiento de responsabilidades laborales.	Su jefe le da pautas precisas sobre las tareas a realizar.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI:30963512

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

**Anexo 2****Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

9. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yudy Natali Caruajulca Cabrera	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	C:S San Pedro de Carabayllo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica:(si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario clima organizacional
Autora:	Elida Marleni Churampi Pérez
Procedencia:	Cuestionario de Litwing y Stringer adaptado por Elida Churampi Pérez (2023)
Administración:	
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Personal de salud de un establecimiento penitenciario (2023)
Significación:	Escala de medición Likert con intervalos ordinales politómicos, Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, compuesta por 5 dimensiones, con un total de 20 ítems y cuyo objetivo es Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de un establecimiento penitenciario-Lima, 2023.

Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

12. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para el estudio de Clima organizacional elaborado por Elida Churampi Pérez el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Clima organizacional

Kurt Lewin (1968) define el CO, como la percepción subjetiva que los trabajadores tienen de las condiciones y circunstancias laborales. Esta noción aborda los aspectos sociales, emocionales y ambientales que impactan el comportamiento de los empleados.

Primera dimensión: Estructura: Representa la percepción del entorno laboral a través de sus reglas, políticas y restricciones que se dan dentro de una organización. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de procedimientos, normas y reglas	Conozco claramente la estructura organizacional.	4	3	4	
	Los superiores se preocupan por conseguir personal adecuada para realizar su trabajo.	4	4	4	
Normas	Existe planificación y organización de las actividades orientadas a la productividad del trabajo.	3	4	4	
Funciones asignadas	Considera que las funciones del área están claramente definidas y organizadas.	4	4	4	

Segunda dimensión: Relaciones interpersonales: Capacidad que percibe el trabajador acerca de su entorno laboral agradable con buenas comunicaciones sociales entre superiores y subalterno. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato entre empleados	El nivel de trato y relaciones entre el personal de salud es el adecuado.	4	4	4	
	El personal se muestra respetuoso el uno del otro cuando interactúan en reuniones o actividades.	4	3	4	
Relacion de trabajo con el jefe inmediato.	Existe una relación armoniosa entre el personal y la jefatura del área de salud.	4	3	4	
Interacción del trabajador con otras áreas	Tiene buenas relaciones de trabajo con los empleados de otras áreas.	4	4	4	

Tercera dimensión: Recompensa: Sensación de los trabajadores respecto a la remuneración monetaria por la calidad del trabajo. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	El personal de salud es recompensado según su desempeño en el trabajo.	4	4	4	
Premios	Su jefe reconoce su trabajo y los incentiva de manera permanente	4	4	4	
	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Responsabilidad: Es la dimensión que determina la autonomía en la iniciativa de sus tareas, comprometerse con su ambiente laboral, ejecutar decisiones y establecer sus deberes. Litwin y Stringer (1968)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con el trabajo	Comprende claramente cuáles son sus obligaciones en el trabajo y las cumple en forma oportuna.	4	4	4	
		4	3	3	
Responsabilidad de los trabajadores	Los empleados siempre asumen la responsabilidad de su trabajo.				
	Se tiene confianza en el trabajo individual del personal.	4	3	4	
Innovación de ideas	Presenta ideas innovadoras en beneficio del servicio.	4	4	4	

Quinta dimensión: Conflicto: Es la percepción de la jerarquía por parte de los trabajadores y empleadores sobre la aceptación de opiniones y diferencias, que no se atemorizan y buscan soluciones rápidas y efectivas. Litwin y Stringer (1968)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de tolerancia	Cree usted que los desacuerdos y discrepancias entre compañeros dan origen a un ambiente de trabajo incómodo y tenso.	4	4	4	
Carga funcional	La recarga de funciones designadas al personal de salud crea conflictos.	4	4	4	
Obstáculos	Existen grupos de compañeros que obstaculizan la gestión organizativa del área de salud.	4	3	4	



[Firma]
Yudy N. Cañajulca Cabrera
LIC. EN ENFERMERÍA
C.E.P. 73931

Firma del evaluador
DNI:45468943

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

9. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yudy Natali Caruajulca Cabrera	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos de la escala (Escala de satisfacción laboral SP/SPC)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario satisfacción laboral
Autora:	Elida Churampi Pérez (2023)
Procedencia:	Cuestionario de Sonia Palma Carrillo (2005) adaptado por Elida Churampi Pérez (2023)
Administración:	Al personal de salud de un establecimiento penitenciario.
Tiempo de aplicación:	15min
Ámbito de aplicación:	Un establecimiento penitenciario de Lima.
Significación:	Escala de medición Likert con intervalos ordinales politómicos, Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, compuesta por 5 dimensiones, con un total de 19 ítems, el objetivo es determinar la satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario – Lima, 2023



12. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, elaborado por Elida Churampi Pérez el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 2: Satisfacción Laboral

En 1976, Edwar Locke definió la satisfacción laboral como la actitud emotiva positiva, agradable que se manifiesta de la valoración personal que realiza un individuo sobre su labor y la vivencia acumulada en él.

Primera dimensión: Condiciones de trabajo: Se refiere a los elementos de infraestructura que facilitan la realización diaria del trabajo. Asimismo, estas condiciones derivadas de la carga excesiva de funciones en el personal de salud, se asocia directamente con niveles elevados de estrés e insatisfacción laboral. SL-SPC (2005)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral	El ambiente donde labora es armonioso.	4	4	4	
Satisfacción con la infraestructura	Las condiciones de infraestructura del área de salud son adecuadas para el desempeño de sus funciones.	4	3	4	
Comodidades	Existen las comodidades para el buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
Nivel de satisfacción con los materiales y equipos.	La institución le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	4	4	4	
Evaluación de la tecnología.	En el área de salud se dispone de avances tecnológicos que facilite su trabajo.	4	4	4	
Bioseguridad	Existen condiciones de bioseguridad en el área donde desempeña su labor.	4	4	4	

Segunda dimensión: Remuneraciones y beneficios laborales: Evalúa el grado de satisfacción en cuanto a las retribuciones económicas recibidas por el desempeño laboral. SL-SPC (2005)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Accesibilidad de los sueldos	La remuneración es apropiada en relación al trabajo que realiza.	4	4	4	
	El salario que percibe cubre sus expectativas económicas.	4	4	4	
Bonos de reconocimiento	Reconocen tu trabajo haciendo uso de bonos.	4	4	4	

Tercera dimensión: Desarrollo personal: Evalúa las oportunidades que tiene el trabajador para llevar a cabo actividades significativas que contribuyan a su autorrealización. SL-SPC (2005)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Progreso	Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	3	4	
Realización profesional	Mi trabajo me permite realizarme profesionalmente.	4	4	3	
	Las actividades en las que trabaja le permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Relaciones humanas: Indica el nivel de satisfacción con la interacción con otros miembros de la organización que comparten las actividades diarias. Además, contribuye a que los profesionales perciban un entorno laboral positivo, mejorando así la interacción con los usuarios y elevando la calidad de los cuidados prestados. SL-SPC (2005)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	En su entorno laboral existe una buena comunicación entre compañeros.	4	4	4	
Buenas relaciones entre compañeros	La jefatura fomenta espacios para estrechar relaciones amicales entre los miembros del área de salud.	4	4	4	
Coordinación entre trabajadores	Se da un adecuado nivel de comunicación y coordinación con trabajadores de otras áreas.	4	4	4	



Quinta dimensión: Desempeño de tareas: implica evaluar la apreciación que el empleado atribuye a sus responsabilidades diarias dentro de la entidad. SL-SPC (2005)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de asignación de tareas	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	4	4	4	
Grado de asignación de tareas	La asignación de tareas es el adecuado a su puesto de trabajo.	4	4	4	
Capacitaciones	Recibe usted apoyo de los jefes, a través de capacitaciones para el mejor desempeño de funciones.	4	4	4	
Cumplimiento de responsabilidades laborales.	Su jefe le da pautas precisas sobre las tareas a realizar.	4	4	3	


PERÚ MINISTERIO DE SALUD
 DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE SALUD LIMA NOROCCIDENTE
 OFICINA DE SALUD DE CASARENO


Yudy N. Carvajal Cabrera
 LIC. EN ENFERMERIA
 C.E.P. 73931

Firma del evaluador
DNI:45468943

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>



Anexo 3

Consentimiento informado

Investigador (a) (es): Elida Churampi Pérez

Propósito del estudio

Le invitamos participar en la investigación titulada; Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario, Lima-2023, cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento penitenciario. Esta investigación ha sido desarrollada por la estudiante de posgrado de la carrera profesional de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo del campus Lima Norte. Además, se cuenta con el permiso correspondiente de la jefatura de un establecimiento penitenciario.

Procedimiento:

Si Ud. decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

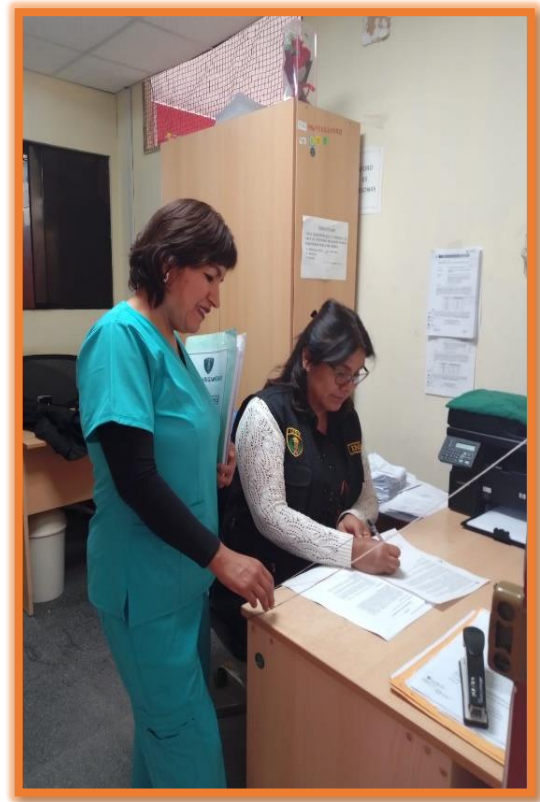
- ❖ Una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
- ❖ Esta encuesta tendrá un tiempo máximo de 15min y se realizará en el ambiente del área de salud de un establecimiento penitenciario.
- ❖ Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.
- ❖ Se tomará en cuenta los principios éticos (Autonomía, no maleficencia, principio de beneficencia, principio de justicia)

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos.....

Fecha y hora.....



El personal de un establecimiento penitenciario, resolviendo la encuesta

Fiabilidad

Escala: Variable 1: Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.893	18

Escala: Variable 2: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.909	19
