



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del  
personal asistencial de un establecimiento de salud en Alto  
Trujillo, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Riveros Veneros, Roxana Maribel ([orcid.org/0009-0004-4931-6724](https://orcid.org/0009-0004-4931-6724))

**ASESORAS:**

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda ([orcid.org/0000-0001-5099-1314](https://orcid.org/0000-0001-5099-1314))

Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina ([orcid.org/000-0001-7809-4711](https://orcid.org/000-0001-7809-4711))

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud en Alto Trujillo, 2024", cuyo autor es RIVEROS VENEROS ROXANA MARIBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA <b>DNI:</b> 18121176 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 09-08- 2024 23:07:58

Código documento Trilce: TRI - 0799973



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RIVEROS VENEROS ROXANA MARIBEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud en Alto Trujillo, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ROXANA MARIBEL RIVEROS VENEROS <b>DNI:</b> 18195954 <b>ORCID:</b> 0009-0004-4931-6724	Firmado electrónicamente por: RRIVEROSV el 07-07- 2024 01:03:29

Código documento Trilce: TRI - 0799986

## Dedicatoria

A Dios.

Mi divino hacedor que con su amor infinito me protege e ilumina mi sendero, guiando mis pasos tan bondadosamente, permitiéndome cumplir cada una de mis metas propuestas. Quien no me deja desfallecer y me fortalece con su gracia divina constantemente. Gracias Dios mío, por tanto.

A mi madre

Quien me dejó un gran legado de enseñanzas, palabras de aliento, amor y abnegación que quedaron calados en mi mente y corazón. Esta tesis es un tributo a tu memoria, mi Rosita. Gracias por ser mi fuente inspiradora aún desde el cielo, te extraño madre amada.

A mis hijos Andy y Leyber

Quienes, con su existencia me impulsan y motivan, a ser mejor cada día y a forjarme como una gran profesional y a la vez, ser digno ejemplo de constancia y perseverancia. Los amo.

Roxana Maribel Riveros Veneros

## **Agradecimiento**

A mis asesoras la Dra. Miryam Griselda Lora Loza y la Dra. María Peregrina  
Cruzado Vallejos

Por su dedicación, paciencia, dirección académica y conocimiento experto, por su confianza en mi capacidad y ser piezas fundamentales para dar forma a esta investigación y mi crecimiento como investigadora.

A la Universidad César Vallejo

Por abrir sus puertas y brindarme un recinto académico apto para formarme académicamente y elaborar mi tesis de posgrado.

Al Centro de Salud Alto Trujillo

Al jefe del Centro de Salud Alto Trujillo, a mis colegas y a todo el personal asistencial que con su apoyo desinteresado, me permitieron recolectar los datos necesarios y fundamentales para mi investigación.

A mi padre Segundo y hermanos Paola, Mónica y Frank

Por su comprensión y apoyo constante en mi formación educativa. Por compartir mi vida con ustedes y ser partícipes de cada logro alcanzado.

Roxana Maribel Riveros Veneros

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de la asesora.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	16
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Relación causal entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.....	19
Tabla 2. Clima organizacional en sus dimensiones potencial humano, diseño organizacional, cultura de la organización que presenta el personal asistencial en un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.....	20
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.....	21
Tabla 4. Relación causal del clima organizacional en su dimensión potencial humano en la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.....	22
Tabla 5. Relación causal del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional en la satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.....	23
Tabla 6 Relación causal del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización en la SL del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.....	24

## Resumen

El clima organizacional en el ámbito de la salud es fundamental para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 3, que busca garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos. Un ambiente laboral positivo y saludable no solo fomenta la productividad, sino que también mejora la satisfacción laboral y la calidad de la atención brindada. Este estudio tiene como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, en el año 2024. Se adoptó una metodología cuantitativa, con un enfoque correlacional causal, utilizando un diseño no experimental y de corte transversal. La población del estudio estuvo compuesta por 70 profesionales de la salud, a quienes se les aplicaron cuestionarios validados para evaluar tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral, obteniendo una fiabilidad de 0.941 para el clima organizacional y de 0.975 para la satisfacción laboral. Los hallazgos revelaron que el 64.3% del personal presenta un clima organizacional que requiere mejoras, mientras que el 31.4% se encuentra en un estado saludable y el 4.3% es considerado no saludable. En cuanto a la satisfacción laboral, el 54.3% de los encuestados se ubicó en una posición de "ni insatisfecho ni satisfecho", el 40.0% se sintió satisfecho y el 5.7% se consideró insatisfecho. Los resultados determinaron la existencia de una fuerte correlación positiva entre clima organizacional y satisfacción laboral, con un valor de correlación de Pearson ( $r = 0.783$ ), con probabilidad ( $p = 0.000$ ) y nivel de significancia ( $p < 0.01$ ) evidenciando una relación altamente significativa entre ambas variables, por lo que se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

**Palabras clave:** Clima organizacional, satisfacción laboral, personal asistencial, establecimiento de salud.



## Abstract

The organizational climate in the field of health is essential to achieve the Sustainable Development Goals, especially SDG 3, which seeks to guarantee a healthy life and promote well-being for all. A positive and healthy work environment not only encourages productivity, but also improves job satisfaction and the quality of care provided. The main objective of this study is to determine the influence of the organizational climate on the job satisfaction of the healthcare staff of a health facility in the Alto Trujillo district, in the year 2024. A quantitative methodology was adopted, with a causal correlational approach, using a non-experimental and cross-sectional design. The study population was made up of 70 health professionals, to whom validated questionnaires were applied to evaluate both the organizational climate and job satisfaction, obtaining a reliability of 0.941 for the organizational climate and 0.975 for job satisfaction. The findings revealed that 64.3% of the staff present an organizational climate that requires improvement, while 31.4% are in a healthy state and 4.3% are considered unhealthy. Regarding job satisfaction, 54.3% of respondents were in a position of "neither dissatisfied nor satisfied", 40.0% felt satisfied and 5.7% considered themselves dissatisfied. The results determined the existence of a strong positive correlation between organizational climate and job satisfaction, with a Pearson correlation value ( $r = 0.783$ ), with probability ( $p = 0.000$ ) and level of significance ( $p < 0.01$ ) evidencing a highly positive relationship. significant between both variables, so the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, healthcare personnel, health facility.

## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional en el ámbito sanitario posee un rol fundamental en la integridad y bienestar de los que laboran en estas entidades de salud, por consiguiente, influirá sustancialmente en el logro de los objetivos de desarrollo del milenio. Según las Naciones Unidas, la salud es un componente clave en tres objetivos del desarrollo del milenio (ODS) de un total de ocho y su contribución es indispensable para alcanzar otros objetivos, como aquellos asociados con la eliminación de la pobreza extrema, hambre, educación e igualdad de género. A nivel mundial, el clima organizacional (CO) en el ámbito de la salud se vuelve en un tema de mucha importancia debido a que su influencia es de manera directa y significativa en la calidad de la atención, la satisfacción del usuario y la comodidad del personal sanitario. Por lo tanto, es imperativo que se preste especial atención a este aspecto, ya que no solo influye en el desenvolvimiento del personal sanitario, sino también en la eficacia de los servicios en general.

En el ámbito internacional, diversos organismos han destacado la importancia de analizar la influencia del CO y la satisfacción laboral (SL) en el personal asistencial. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un estudio reciente señaló que un clima laboral positivo está asociado con una disminución del ausentismo y una mayor motivación del personal (Smith & Jones, 2019). De igual manera, la OMS ha resaltado que un ambiente de trabajo favorable puede impactar directamente en el modo de la atención brindada a los usuarios en salud (OMS, 2020). En ese marco, las investigaciones de la OMS han revelado que un aumento del 10% en la SL del personal asistencial se vincula con una reducción del 5% en los errores médicos (OMS, 2018).

A nivel latinoamericano, datos provenientes de países como Argentina y Brasil han mostrado que existe una interrelación entre un clima organizacional negativo y un aumento en los niveles de estrés y extenuación en el personal enfermero (García et al., 2018). Estos estudios resaltan la necesidad de implementar estrategias que mejoren la SL dentro de las instituciones sanitarias.

A nivel nacional, en una encuesta sobre SL desarrollada en el año 2016, hubo hallazgos que el 76% de los peruanos expresaron insatisfacción en sus trabajos por

falta de un buen clima laboral, el jefe no es un buen líder (19%), no está satisfecho con su remuneración (12%), por falta de reconocimiento por sus logros (10%), por falta de oportunidades para aportar nuevas ideas (10%) y el 7% expresó por la ausencia de posibilidades de ascenso. Mientras que, a nivel local, Sánchez (2020), en su investigación acerca de CO y SL del personal asistencial en tiempos del COVID-19, en un hospital distrital, nos manifiesta que, la apreciación del nivel del CO del personal sanitario, la mayoría percibe un clima por renovar con un (80%) y con nivel de SL descontento en un (72%) encontrando una vinculación altamente significativa.

El clima organizacional se vincula al entorno interno apreciado y compartido por los integrantes de una organización, influyendo en su comportamiento, actitudes y desempeño. En cuanto a las dimensiones clave, el potencial humano se relaciona con el bienestar, la satisfacción y el compromiso de los servidores dentro de la organización, destacando la importancia de la motivación y el desarrollo personal Schneider et al. (2013). Por otro lado, el diseño organizacional engloba la estructura, la comunicación y la coordinación de tareas dentro de la empresa, influyendo en la efectividad y efectividad de las intervenciones (Scott, 2015). Finalmente, la cultura organizacional está bien representada por los valores, creencias y normas replicadas en la organización que guían el actuar de sus miembros, impactando en la cohesión y la identidad corporativa (Schein, 2010). Estos aspectos son fundamentales para comprender y renovar el CO, aportando a la SL de los trabajadores y al éxito de la institución.

La satisfacción laboral es un aspecto determinativo en el bienestar de los trabajadores y su desempeño en el trabajo. En cuanto a sus dimensiones, el trabajo se refiere a la satisfacción derivada de las tareas que realizan los empleados, la autonomía y la variedad de responsabilidades (Hackman & Oldham, 1976). Los incentivos están relacionados con las recompensas tangibles e intangibles que reciben los trabajadores, como salarios, reconocimientos y oportunidades de desarrollo (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959). Por último, la interacción se refiere a las relaciones laborales y su calidad, la comunicación efectiva y su apoyo social en el entorno de trabajo (Holtom et al., 2001). Directamente influyendo, estas dimensiones, en la satisfacción de los trabajadores y al mismo tiempo, en su compromiso y rendimiento en la organización. Entender y gestionar estas áreas de

manera eficaz puede contribuir significativamente y mejorar satisfactoriamente en la tranquilidad de los trabajadores.

El CO, según la OMS/OPS (2020), genera un impacto significativo en el proceder de miembros de una organización, los procesos de gestión y SL. Esta influencia surge de la complejidad y dinamismo de los entornos en los que accionan las organizaciones, al estar compuestas por personas, grupos y colectividades con comportamientos diversos que afectan el entorno. Mohamadzadeh et al. (2015) señalan que un clima organizacional positivo incrementa el compromiso de los profesionales con su trabajo y reduce la intención de abandonar el empleo. Asimismo, Adam Grant (2008) destaca la importancia de percibir el trabajo como significativo, lo cual motiva a los empleados y mejora su satisfacción laboral y desempeño. Además, un estudio en el *Journal of Occupational Health Psychology* evidenció que el CO positivo está relacionado a una mayor SL y bienestar psicológico entre los empleados, siendo relevantes para la retención del talento y la productividad general (Mohamadzadeh et al., 2015; Grant, 2008). En este contexto, en el sector de la salud, un entorno de trabajo positivo que promueva el apoyo mutuo, la colaboración, y el reconocimiento a su labor, es esencial para la satisfacción ocupacional y la retención del ingenio entre profesionales de la salud.

Después de revisar investigaciones a nivel internacional, nacional y local, he identificado una serie de problemas que reflejan las dificultades que enfrento en mi entorno laboral cotidiano. Tal como, la institución de salud de Alto Trujillo, que tiene una población asignada aproximadamente de ciento dos mil pobladores, con características altamente migrante y pluricultural, nivel educativo bajo, en condiciones de saneamiento básico deficiente, con problemas psicosociales y altamente delincuenciales, entre otros; con autoridades en proceso de transición sin presupuesto a manejar. La jurisdicción del establecimiento es muy amplia, con infraestructura inadecuada, pues se encuentra atendiendo en un plan de contingencia por construcción de infraestructura y actualmente la obra está paralizada; la incertidumbre e incomodidad, por parte de la población así como en los trabajadores de salud en saber: ¿Cuánto tiempo más se esperará?, agregado a los problemas que conlleva a tener cambios constantes de jefaturas, dificultades en cumplir indicadores, capacidad de organización débil, escaso apoyo a gestión, así como largas esperas para la

atención médica, falta de citas para consultas externas y una marcada insatisfacción laboral, manifestada en desmotivación, maltrato, indiferencia y falta de incentivos o reconocimientos, lo que contribuye a un ambiente laboral tenso. Todo esto se suma a las carencias del sistema sanitario, como falta de recursos humanos, materiales y equipos. Por estas razones, hemos decidido realizar el siguiente estudio de investigación para abordar la siguiente interrogante: ¿En qué medida influencia el CO en la SL del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024?

Es así, que la investigación se justifica teóricamente ya que la vinculación entre el CO y la SL ha sido estudiada en toda su amplitud en la literatura académica. Diversas investigaciones previas han demostrado que un CO positivo, impactan directamente en la SL (Mohamadzadeh et al., 2015). Por tanto, es relevante profundizar en esta temática específicamente en el ámbito de establecimientos de salud para comprender mejor cómo influye en el personal asistencial. En la práctica, comprender la influencia del CO en la SL del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo permitirá determinar ideas de mejora y rediseñar estrategias eficaces para incentivar un entorno laboral más satisfactorio y productivo. Esto no solo beneficiará al personal asistencial en términos de bienestar y desempeño, sino que, además repercutirá en la calidad de atención sanitaria.

Partiendo del punto de vista metodológico, investigar esta relación requiere el uso de herramientas y técnicas específicas de medición del CO y la SL en el contexto de un recinto sanitario. Se basará en diseños correlacionales comparativos para determinar en qué medida el CO influye en la SL del personal sanitario. Esta aproximación proporcionará aporte confiable y válida, ya que utilizará instrumentos validados tanto por MINSA, así como por jueces expertos. La aplicación de cuestionarios validados y análisis estadísticos adecuados proporcionará datos cuantitativos fiables que permitirán evaluar con precisión la influencia de las variables en estudio.

En tanto, social y laboralmente, este estudio contribuirá a visibilizar más de cerca la problemática vertida, así como también permitirá traer mejoras en el entorno laboral, en el sector salud en el distrito Alto Trujillo. Al identificar factores que intervienen en la satisfacción laboral, se podrán implementar acciones orientadas a

fortalecer el CO, en consecuencia, mejorar la condición laboral del profesional del sector salud en esta región.

Esta investigación formulo como su objetivo general: Determinar la influencia del CO en la SL del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024. Como objetivos específicos, que propongo, son: Identificar el nivel del CO en sus dimensiones potencial humano, diseño organizacional, cultura de la organización que presenta el personal asistencial de un establecimiento en el distrito Alto Trujillo, 2024. Identificar el nivel de SL que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024. Determinar la influencia del CO en su dimensión potencial humano en la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024. Determinar la influencia del CO en su dimensión diseño organizacional en la SL en el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024. Determinar la influencia del CO en su dimensión cultura de la organización en la SL del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.

En consideración para conocer la realidad problemática, hemos revisado diversos estudios, a nivel internacional, como a Motary et al. (Asia, 2022), en su estudio titulado "Impacto del CO y su Compromiso Organizacional en la SL de las Enfermeras: Una Revisión de la Literatura", analizan cómo el CO y su compromiso con la organización influyen considerablemente en la SL del personal de enfermería. El CO se destaca como una estrategia esencial y distintiva, ya que su vinculación con el compromiso organizacional promueve la SL entre el personal enfermero. La investigación revela que un nivel bueno de SL conduce a un mayor compromiso con la organización y al desarrollo de competencias entre las enfermeras en distintos entornos. Además, se encontró que un clima organizacional eficaz está vinculado a niveles más altos de competencia y compromiso con la organización. En resumen, esta investigación sugiere que el clima organizacional desempeña un papel primordial en la promoción del compromiso y la satisfacción laboral entre el personal enfermero, siendo un componente crucial en la estructura organizativa.

Así mismo, Del Ángel-Salazar et al. (México, 2021) en el estudio acerca del CO y SL en trabajadores de la salud, efectuó una investigación de corte transversal analítico correlacional en el servicio Medicina Familiar, con una unidad de análisis de

182 trabajadores, aplicando la Escala de Clima Organizacional, donde la escasa mayoría indicó CO por corregir (56%) y (40.7%) resultó como nivel apropiado la variable SL a muy apropiado (46.2%). Obteniendo hallazgos de una correlación significativa medida entre ambas variables.

Por su parte, Vidaurre et al. (Venezuela, 2023), en su estudio publicado en la Revista Venezolana de Gerencia, investigaron la relación entre el CO y la SL del personal enfermero en el sistema sanitario público peruano. Empleando un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, su investigación se basó en una muestra de 51 trabajadores, empleando la encuesta como técnica y un cuestionario validado por expertos en la respectiva recolección de datos. Se revelaron los resultados obteniendo una relación válida y moderada entre las variables, finalizando en que el CO está relacionado muy cercanamente con la SL del personal enfermero en el sistema sanitario peruano. Se sugiere la implementación de acciones estratégicas para sostener valores adecuados, mejorando la productividad laboral y la calidad de la atención sanitaria.

Así también tenemos a, Araya y Medina (Chile, 2019), en su revista médica, exploraron la correlación entre la SL y el CO, dos variables fundamentales en la gestión de organizaciones. La ausencia de la variable, puede dar lugar a consecuencias adversas, como la inasistencia, el cambio del personal y la aparición de enfermedades, lo cual afecta a la institución, personal sanitario y usuarios. El objetivo del estudio fue definir si existe una correlación entre la SL con el CO captado por los trabajadores sanitarios de primer nivel. Se realizó un estudio analítico transversal que involucró a 110 personal sanitario de dos Centros de Salud Familiar. Finalmente, que una percepción positiva del CO asociado con un buen nivel de SL entre el personal sanitario estudiado.

Finalmente, Peralta M. (Bolivia, 2017) realizaron una investigación sobre el CO y la SL en el empleado enfermero de una empresa financiera privada. La investigación, de naturaleza cuantitativa y descriptiva, analizó la correlación entre dichas variables utilizando un enfoque correlacional. La unidad de análisis consistió en 74 enfermeras y enfermeros. Los resultados indicaron una muy corta correlación entre las dimensiones de las variables evaluadas. Se encontró que la variable CO fue percibido como positivo en general, lo que sugiere un entorno laboral satisfactorio para

el personal de enfermería. Las dimensiones mejor valoradas del CO fueron estructura, calidez, identidad, estilo de supervisión y comunicación, mientras que las dimensiones con menor puntaje fueron bajo apoyo, baja motivación, baja estabilidad laboral y baja oportunidad de desarrollo. En cuanto a la satisfacción laboral, el factor mejor valorado fue la satisfacción con el trabajo, mientras que el menor fue la satisfacción con las decisiones.

En el ámbito nacional, tenemos a Risco U. (Tumbes, 2022), en la investigación sobre CO y SL en el personal enfermero del servicio emergencia. Hospital Regional II-2, se formuló como objetivo general determinar la relación de CO y SL, con una investigación de tipo cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, una muestra de 25 personal enfermero, quienes contaron con los criterios de inclusión propuestos, para recojo de datos se utilizaron los cuestionarios: Clima Laboral de Litwin y Stringer, así como el cuestionario de Satisfacción Laboral creado por Herzberg. Resultando que, el 96% se desenvuelve en un CO favorable y una SL elevada con un 96%. Concluyendo que si existe una relación altamente significativa entre las variables.

Asimismo, en su estudio sobre la influencia del CO con la SL de los trabajadores de una clínica en Lima Metropolitana, Correa C. (Lima, 2020) se propuso definir el grado de impacto del CO del personal sanitario en la satisfacción SL. La investigación siguió una táctica asociativa con un diseño transversal predictivo. Su muestra incluyó a 174 trabajadores, con edades que oscilaban entre los 21 y 76 años, distribuidos en 55 hombres y 119 mujeres pertenecientes a áreas administrativas y asistenciales. Para recopilar datos, se emplearon el Cuestionario de Percepción del CO así como, el Cuestionario de SL S21/26. De resultados se obtuvo que si hay una influencia significativa del CO en la SL ( $p < .001$ ).

En tanto, Navarro R. (Moyobamba, 2022), investigó acerca de CO y SL en los trabajadores del C.S. Lluylucucha y concluyó que sí se obtuvo relación significativa entre ambas variables investigadas, se obtuvo como resultado que el 61% percibe como no saludable, el CO y por consiguiente, a la otra variable, el 60% tienen un nivel "Bajo", concluyendo que hay una respuesta percibida o valorada en lo afectivo y laboral, negativo.

Además, Guerra et al. (Piura, 2021) en su estudio sobre el CO del personal de



salud y la satisfacción de los usuarios atendidos por el SAMU (Servicio de Atención Móvil de Urgencias) en el contexto de la pandemia de COVID-19, llevaron a cabo una encuesta que se aplicó a 80 trabajadores sanitarios para identificar el CO y la variable satisfacción laboral en 110 pacientes del SAMU y medir su nivel de satisfacción, utilizando una escala tipo Likert. Para ello, los resultados mostraron que el CO en el personal sanitario en sus dimensiones, fueron considerados saludables, con un promedio de  $96,58 \pm 3,21$ . En cuanto a los usuarios del SAMU, la mayoría (51,60%) se mostraron satisfechos, el 38,2% indicaron estar no muy bien satisfechos, así como el 10,20% expresaron estar no satisfechos. Finalmente resultó una correlación significativa entre ambas variables evaluadas.

Por consiguiente, en su estudio "CO y SL en un puesto y centro de salud público Jicamarca", Zúñiga V. (Lima, 2023) se propuso investigar la relación entre estas variables. Empleó cuestionarios para evaluar las dimensiones del clima laboral, como recompensas, afecto, apoyo al cooperante, promoción laboral, así como identidad con la institución. Se obtuvo como resultados correlaciones significativas entre las dimensiones de las variables. En conclusión, este estudio destaca el papel fundamental que juega el clima laboral y su satisfacción en los trabajadores sanitarios en Jicamarca. Se sugiere que las organizaciones contemplen la adopción de medidas para mejorar el ambiente laboral y fomentar una mejor identificación y compromiso con la institución. Esta iniciativa puede favorecer la creación de un entorno laboral más saludable, eficiente y gratificante.

A nivel local encontramos estudios de Aliaga Ch. (2021) nos refiere en el estudio CO y SL en tiempos COVID-19 en el Hospital distrital Jerusalén, Trujillo, en la cual resultó que la variable SL fue Aceptable (75,3%), En relación a las dimensiones del SL, se encontraron resultados regulares en varios aspectos: la Realización Personal con un 67,1%, el Involucramiento Laboral con un 53,8%, la Supervisión con un 55,1%, la Comunicación con un 44,3% y las Condiciones Laborales con un 48,7%. Concluyendo que existía una correlación altamente significativa y moderada entre las variables y sus respectivas dimensiones.

Igualmente, Sánchez (Trujillo, 2020) llevó a cabo un estudio que lleva de título "CO y SL del personal de salud en tiempos del COVID-19. HDSI", se formula como objetivo de examinar la relación entre ambas variables, aplicando una investigación

aplicada, no experimental y descriptivo correlacional, diseño de corte transversal. Con universo muestral de 50 personal sanitario. Se emplearon los cuestionarios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del MINSA correspondientes a los años 2011 y 2002 respectivamente. Con hallazgos que mostraron una correlación significativa entre el CO y SL. Se destacó que la mayoría del personal sanitario percibían que el CO necesitaba mejorar en un 80%, mientras que el grado de SL se situaba mayormente en la categoría de insatisfecho, pero no completamente, representando un 72%.

Con referencia a lo anterior, se realizó el análisis de las siguientes teorías de la variable CO, de las que podemos destacar: La Teoría del CO de Rensis Likert (1968), fue un destacado psicólogo estadounidense, que se centró en el estudio del comportamiento organizacional. Además, postuló que, el CO es un elemento vital para alcanzar los objetivos de una organización. Este concepto se define como la apreciación colectiva de los trabajadores acerca de la cultura y el entorno laboral en una institución.

En tanto, la Teoría del CO, desarrollada por Litwin y Stringer (1968), describe el clima como una característica permanente del entorno interno en una organización que influye en el comportamiento de sus miembros. Esta teoría busca explicar aspectos clave del comportamiento individual en las organizaciones, con un enfoque en la motivación y el clima. Los autores argumentan que una teoría motivacional respaldada por investigación puede mejorar la comprensión del desarrollo organizacional. Últimamente, se han logrado adelantos muy destacados en la investigación metódica de la motivación humana y creación de herramientas para su medición, lo que ha dado lugar al surgimiento de una ciencia de la motivación. Según Chiavenato (2009), una organización se define como un sistema coordinado de acciones deliberadas entre dos o más individuos, cuya colaboración mutua es indispensable para su funcionamiento. En este contexto, el CO se posiciona como un factor crucial a tener en cuenta en los procesos de organización, gestión, innovación y cambio.

Mientras tanto, una teoría relevante para abordar el impacto del CO en la SL es la Teoría del Ajuste Personas-Ambiente de Schneider (1987). Esta teoría refiere que la satisfacción y el desenvolvimiento laboral de un individuo obedece a la

compatibilidad de las características personales, como del ambiente laboral, en este caso, el CO. Así, un CO que se alinee con las necesidades y valores del personal asistencial favorecerá su satisfacción y compromiso con la institución laboral.

Además, en la Teoría de los Roles de Katz y Kahn, según Hernández S. (2014) sobre el CO, sostiene que la percepción de los trabajadores acerca de las expectativas y roles dentro de la organización determina dicho clima. De acuerdo con esta teoría, la claridad y consistencia de los roles se relacionan con un clima organizacional más positivo, lo que a su vez resulta en una satisfacción laboral y compromiso mayor, por parte de los trabajadores.

Otra teoría relevante es el Modelo del Clima y Cultura Organizacional de Denison (1996), que propone que el clima organizacional puede dividirse en cuatro dimensiones clave: implicación, adaptabilidad, misión y consistencia. Estas dimensiones influyen directamente en la satisfacción laboral del trabajador, ya que un clima organizacional válido, que fomente la participación, la flexibilidad, la claridad en la misión y la coherencia en las prácticas, promueve un entorno apto para el desarrollo y comodidad del personal sanitario.

Por otro lado, la Teoría de la Equidad de Adams (1963) es muy relevante porque argumenta que las percepciones de equidad o justicia en las recompensas laborales influyen en el CO y SL. Cuando los empleados perciben que reciben un trato justo en comparación con sus colegas, experimentan una escala superior de SL y un compromiso institucional.

El CO, según MINSA (2009), se refiere a la percepción en común de los integrantes de una institución sobre su empleo, los ambientes donde se desenvuelven, las relaciones interpersonales y las normas que influyen en el trabajo. El análisis del CO proporciona una visión científica y organizada de los criterios personales de su entorno y condición de trabajo, para identificar y abordar prioritariamente los aspectos negativos que afectan la productividad y compromiso del personal. La realización de una investigación sobre el CO se presenta como un proceso engorroso debido a la dinámica de la organización, su entorno y variables inherentes a las personas involucrados. Por consiguiente, la mayoría de instituciones organizadas identifican la importancia de considerar a su recurso humano como uno

de sus activos esenciales y requieren mecanismos de evaluación periódica del CO. Al llevar a cabo esta evaluación, se obtiene información acerca de cómo percibe el personal las relaciones actuales en la organización y cuáles son sus expectativas a futuro, lo que permite diseñar intervenciones específicas y establecer un sistema de control y evaluación.

Las características que definen el clima están relacionadas con el entorno en el que operan los miembros de la organización. Aunque puede experimentar cambios temporales, CO tiene cierta estabilidad en su influencia sobre las conductas de los integrantes de la organización y en su impacto en el nivel de deber e identificación de estos. Además, se evidencia que el CO se afecta por diversas variables elementales como el modo direccional, políticas y planes de gestión, MINSA (2009).

De acuerdo con Likert, este ambiente afecta la motivación y el desenvolvimiento de los trabajadores, así como la cultura y estructura de la organización. En la década sesenta, Likert fue pionero en la gestión y mejora del CO dentro de las organizaciones. Para evaluar el clima, Likert propuso ocho criterios: métodos de supervisión, motivación, comunicación, influencia, toma de decisiones, planificación, control y desarrollo del personal (Likert, 1968). Por su parte, quienes identificaron seis dimensiones en el clima organizacional: estructura, responsabilidad, recompensa, apoyo, conflicto y calidez; según esta teoría, el clima organizacional se forma a partir de la interrelación entre estas dimensiones y puede variar significativamente entre diferentes organizaciones, fueron Litwin y Stringer (1968).

Diversas teorías, nos informan sobre el CO y sus dimensiones, para evaluar tomaremos las dimensiones que propone MINSA, dado que posibilitará la valoración del CO a través de la apreciación que los empleados tienen de las relaciones presentes en la empresa y sus expectativas a futuro, se podrán establecer programas de mejora e implementar un sistema de monitoreo y evaluación.

Primero, el CO en su dimensión potencial humano, la Teoría de la Motivación de Herzberg (1959) es una teoría importante que aborda esta dimensión, en la cual postula que existen dos factores que intervienen en la SL y el desempeño de los empleados: los factores saludables (condiciones de trabajo, salarios) y los factores motivacionales (reconocimiento, logro personal). En el contexto del sistema sanitario,

la SL y el deber del personal sanitario, pueden estar influenciados por la presencia o ausencia de estos factores en el CO. Por otro lado, MINSA (2009) destaca que el capital humano representa el entramado social interno de la institución, integrado por personas a nivel individual y grupal, indistintamente de su cantidad. Los individuos, como seres vivos con pensamientos y emociones, son los elementos fundamentales que componen la institución de salud, cuyo propósito es lograr sus metas.

Por consiguiente, en su dimensión diseño organizacional, el clima organizacional, toma en cuenta la Teoría de la Contingencia de Lawrence y Lorsch (1967), destaca que la eficacia de una institución obedece a sus competencias para adaptarse a factores internos y externos. En el ámbito de la salud, es imperativo que la estructura organizativa sea flexible y adaptable a cambios en la demanda de servicios, regulaciones gubernamentales y avances tecnológicos, con el objetivo de renovar la calidad del cuidado y la satisfacción usuaria como del personal de salud. Conforme con Chester I. Bernard, (1938) las organizaciones se definen como un sistema conscientemente coordinado de acciones realizadas por dos o más individuos. Para esta definición, las organizaciones subyacen en cuatro elementos esenciales: la coordinación de esfuerzos, la consecución de un objetivo compartido, la especialización de tareas y una estructura jerárquica de autoridad. Estos elementos, comúnmente conocidos como la estructura organizativa, son fundamentales para la coordinación eficaz dentro de una organización, según MINSA (2009).

Finalmente, la dimensión cultura de la organización en el sistema sanitario, se fundamenta en la Teoría de la Cultura Organizacional de Schein (1985) señala que los valores, creencias y normas compartidos por los integrantes de una institución, repercuten en el clima organizacional y en las decisiones y comportamientos de los empleados. Una cultura organizacional sólida y orientada al paciente puede impactar positivamente en la calidad de la atención, satisfacción de los empleados y eficiencia del sistema de salud. Según MINSA (2009), una organización no puede considerarse como tal a menos que cuente con individuos comprometidos con sus objetivos. Para lograr esto, resulta fundamental considerar el entorno en el cual se van a llevar a cabo todas las interacciones, las reglas y los modelos de comportamiento que conforman la cultura organizativa. Esta cultura puede determinar si una organización será eficiente y productiva, o si será ineficiente e improductiva, obedece a las relaciones

establecidas entre los componentes de la organización a inicios.

Las teorías de satisfacción laboral ofrecen una perspectiva integral sobre la tranquilidad emocional de los trabajadores en su entorno laboral. Según Andresen, Domsch y Cascorbi (2007), la SL la define como etapa emocional confortable, derivado de la vivencia laboral, logrado al cumplir requisitos individuales a través de la actividad laboral. Por allí mismo, Chiavenato (1999) estipula que la SL con el CO está intrínsecamente ligados y en consecuencia al rendimiento del trabajo, donde el nivel de satisfacción del empleado se ve influenciado por el clima laboral, impactando directamente en los resultados obtenidos. La satisfacción intrínseca se vincula con la naturaleza de las tareas realizadas, mientras que la extrínseca está asociada a aspectos del entorno laboral, como las prestaciones y el salario.

Asimismo, Robbins (1996) indica que la satisfacción en el trabajo refleja la conducta general hacia el empleo de un individuo, siendo influenciada por factores intrínsecos según Herzberg (1989). La satisfacción laboral, fundamentada en factores motivacionales como el agradecimiento, los logros, las oportunidades de avance y la autonomía en el trabajo, incide directamente en el desempeño laboral y en la calidad laboral brindado a los usuarios.

En el entorno del sistema sanitario, la SL de los profesionales juega un rol esencial en la calidad y eficacia de atención sanitaria. Diversas teorías psicológicas y organizacionales han sido aplicadas para comprender y mejorar la satisfacción laboral en este entorno específico. Una de las teorías más relevantes es la Teoría de las Necesidades de Maslow, quien postula que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la satisfacción de las necesidades básicas humanas, como seguridad, pertenencia y autorrealización (Maslow, 1943).

Por lo que se refiere a, la Teoría de la Equidad de Adams, sustenta que la SL está basada en la justicia y equidad en el trato recibido en comparación con otros (Adams, 1963). Dentro del ámbito de la salud, se destaca la relevancia de esta teoría al enfatizar la importancia de asegurar condiciones laborales justas y transparentes con el objeto de promover satisfacción en el personal sanitario. De acuerdo con Herzberg (1959), quien propone la existencia de factores motivadores y factores sanitarios que tienen una repercusión en la SL. Los factores motivadores, tales como

el reconocimiento y el desarrollo personal, están asociados con la satisfacción interna; mientras que los factores sanitarios, como las condiciones de trabajo y el salario, están relacionados con la satisfacción externa (Herzberg, 1959; Locke, 1976).

Asimismo, según Locke (1969), la teoría de la equidad sugiere que la SL se fundamenta en la justicia en las relaciones laborales. Cuando los empleados sienten que reciben una compensación justa por su esfuerzo relativo a otros en la organización, experimentan un mejor nivel de SL. Esta teoría resalta la importancia de la equidad y la transparencia en el sistema de recompensas y reconocimientos para incentivar la satisfacción en el personal sanitario (Locke, 1969; Robbins, 2001).

Por lo tanto, según el informe del MINSA del 2002, la satisfacción laboral se define como el talante individual hacia el trabajo, las cuales se sustentan en la calidad del nexo con los colegas y superiores en el medio laboral. Para analizar la satisfacción laboral en las instituciones diversas, el MINSA establece indicadores que facilitan su medición. Los indicadores a considerar engloban diferentes aspectos del ámbito laboral. Entre ellos se encuentra el Trabajo Actual, que se refiere al sitio designado para llevar a cabo las labores diarias; el Trabajo en General, que incluye el conjunto de conocimientos del empleado y su relación con otros elementos laborales como beneficios médicos, jubilación, descansos y entorno laboral; la relación con el Jefe Inmediato, que versa sobre la comunicación entre el líder y el trabajador; las Oportunidades de Progreso, que son referidas a la formación, crecimiento y promoción para el trabajador; las Remuneraciones e Incentivos, que comprenden las recompensas o abonos por el tiempo dedicado al trabajo; la Relación con los Compañeros de Trabajo, que aborda la dinámica interpersonal en el ambiente laboral; y el Clima Laboral, que muestran la impresión de los empleados sobre la institución y su sentido de pertenencia (MINSA, 2002).

Una teoría relevante es el Modelo de Congruencia de Quinn y Rohrbaugh (1983), el cual postula que la efectividad organizacional se maximiza cuando existe congruencia entre cuatro perspectivas clave: estructura, liderazgo, tarea y relaciones. En este sentido, un clima organizacional que promueva la coherencia en estas áreas tenderá a generar mayor SL entre el personal asistencial sanitario.

Entre los aspectos claves del CO del sector salud que puede influir

significativamente en la SL de médicos, enfermeras y otros profesionales. Un entorno laboral positivo, que incentive la colaboración, el apoyo entre colegas y el reconocimiento del trabajo bien hecho, puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y a la retención de talento en el sector público sanitario.

Ante la problemática de este comportamiento, nos planteamos las siguientes hipótesis, descifrada de este modo: El CO tiene influencia significativa en la SL del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024. El CO no tiene influencia significativa en la SL del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.



## II. METODOLOGÍA

El enfoque de esta investigación es aplicativo, orientado a la resolución de problemas y al fortalecimiento del conocimiento científico, lo cual resulta relevante para el ámbito de la práctica investigativa. Se empleó un enfoque tipo cuantitativo, ya que las variables del estudio se presentan en términos cuantitativos, expresados en frecuencias y/o porcentajes, utilizando dos instrumentos validados, además tiene una investigación de nivel explicativo (Hernández et al., 2014).

Por otra parte, el diseño adoptado es no experimental, de corte transversal. Además, se clasifica como correlacional causal, dado que busca establecer relaciones entre variables o determinar posibles igualdades. (Hernández et al., 2014).

El estudio consta de dos variables; la variable independiente, representado por el CO en el personal asistencial de un establecimiento de salud en Alto Trujillo, 2024. En sus 3 dimensiones: Potencial Humano, Diseño organizacional y Cultura de la Organización. Así mismo la variable dependiente SL en el personal asistencial de un establecimiento de salud en Alto Trujillo en sus dimensiones: trabajo, incentivo e interacción. (Ver Anexo 1). La población estuvo formada por el personal asistencial que trabaja en el establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, entre profesionales y técnicos asistenciales que estuvo conformado por 70 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión, como tener más de 3 meses de servicio, disposición a participar voluntariamente y firmar el consentimiento informado. Por otro lado, se establecieron los criterios de exclusión que comprenden al personal asistencial que desempeñe roles gerenciales o tenga subordinados, aquellos que estén ausentes por vacaciones, licencia u otras razones durante la aplicación del cuestionario, los empleados con menos de 3 meses de antigüedad y aquellos que sean personal administrativo.

Para ello, se utilizó la técnica del encuestado para recopilar información por medio de respuestas anónimas a dos cuestionarios diseñados específicamente. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario del Clima Organizacional, avalado por la Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación del MINSA, que se compone de 28 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Potencial Humano (11 ítems), Diseño Organizacional (9 ítems) y Cultura de la organización (8 ítems). En base a respuestas

en escala de Likert con 4 alternativas para responder: nunca (1), a veces (2), frecuente (3) y siempre (4) con un criterio de rango en 3 categorías: No saludable (28-56 pts.), Por mejorar (57-84 pts.) y Saludable (85-112 pts.). Asimismo, se empleó el cuestionario de Satisfacción Laboral del personal de salud, también validado por la Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación del MINSA-2002, que la conforman 22 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Trabajo (11 ítems), Incentivo (4 ítems) e Interacción (7 ítems). Donde las respuestas se calificaron en una escala de Likert con 5 alternativas para responder: totalmente en desacuerdo con la opinión (1), pocas veces de acuerdo con la opinión (2), indiferente a la opinión (3), mayormente de acuerdo con la opinión (4) y totalmente de acuerdo con la opinión (5). Aplicando el criterio de rango en 3 categorías: Insatisfecho (22-51 pts), Ni insatisfecho ni satisfecho (52-81 pts.) y Satisfecho (82-110 pts.). (Ver anexo 2).

La validez del instrumento, fue realizado por 5 jueces expertos. Se evaluó la coherencia aplicando la Prueba de valoración de Aiken para verificar la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de cada ítem. Se obtuvo una concordancia igual a 1 siendo considerada válido y se acepta el instrumento para el cuestionario de CO, igualmente para el cuestionario de SL cuyo resultado fue  $V=1$  (Ver Anexo 3.1) Para la fiabilidad de los instrumentos se ejecutó en base a una prueba piloto en 20 personal asistencial de una institución de salud con similares características que cumplieron con los criterios de inclusión y fueron evaluados mediante el coeficiente Alpha de Cronbach con un resultado de coeficiente 0.941 para el CO y un coeficiente de 0.975 para la SL, lo que significa que fueron altamente confiables ambos instrumentos. (Ver Anexo 3.2)

Se realizó el procedimiento después de expedir la autorización de aplicación de encuestas, en la entidad correspondiente, luego se procede a la recolección de datos con cada personal asistencial que cumpla con los criterios de inclusión, se informa sobre la investigación, objetivos y propósito; además, se explica sobre el llenado de las encuestas, el anonimato, reserva y confidencialidad de dicha información emitida, sin antes haber firmado su consentimiento informado, con una duración de 20 minutos para llenar ambas encuestas.

En el método de análisis de datos, se recopiló en una base de datos en un programa de hoja de cálculo, con las consideraciones de orden, organización de los

datos de las variables y sus respectivas dimensiones con las respuestas debidamente registradas. Los datos fueron respectivamente procesados en el programa IBM SPSS Ver27 y se mostrarán en tablas estadísticas explicadas para su análisis inferencial. Asimismo, se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov que nos permitió verificar si los datos califican una distribución normal; pero, se encontró que los datos no son normales en 2 dimensiones; se decidió utilizar la estadística no paramétrica para analizar las hipótesis con la prueba de Correlación de Spearman Brown ( $r_{ho}$ ) para las dimensiones anormales, y la estadística paramétrica para analizar las hipótesis con la prueba de Correlación de Pearson ( $r$ ), para los datos normales. Además, se buscó realizar el reajuste de la hipótesis general y específicas con el análisis inferencial empleando el coeficiente de determinación (R cuadrado) y Nagelkerke para evaluar el grado de influencia de la variable independiente y sus dimensiones en la variable dependiente. (Ver Anexo 4).

En el contexto de esta investigación, fué esencial regirnos por los principios éticos que orienten nuestras acciones, garantizando la integridad y el respeto hacia los participantes, reconociendo su dignidad y autonomía mediante un trato gentil, justo, equitativo y respetuoso, evitando todo tipo de discriminación. Todo ello basado en los principios de Helsinki (2013), junto al informe de Belmont (1963) lo que incluyó obtener su consentimiento informado antes de su participación y salvaguardar su privacidad y anonimato. Asimismo, se buscó la beneficencia, procurando el bienestar de los participantes, maximizando los beneficios de la investigación y minimizando riesgos. Se evitó cualquier forma de maleficencia, previniendo cualquier perjuicio físico, emocional o social a lo largo del desarrollo de la investigación; manteniendo la confidencialidad de la data, sin emitir opinión de los cuestionarios (CIONS, 2016). Así como, se respetó los indicadores solicitados por la universidad tales como: no superar el 20% de similitud y aplicar las directrices de la guía 081-2024.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024*

CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL						Total	
	Insatisfecho		Ni satisfecho/ni insatisfecho		Satisfecho			
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>No saludable</b>	2	2.90%	1	1.40%	0	0.00%	3	4.30%
<b>Por mejorar</b>	2	2.90%	33	47.10%	10	14.30%	45	64.30%
<b>Saludable</b>	0	0.00%	4	5.70%	18	25.70%	22	31.40%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5.80%</b>	<b>38</b>	<b>54.20%</b>	<b>28</b>	<b>40%</b>	<b>70</b>	<b>100.00%</b>

Nota: Información obtenida del programa SPSS ver27

Correlación de Pearson $r = 0.783$ ( $p < 0.01$ )				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.607	9.859

En la tabla 1, al revisar de qué manera influencia el CO en la SL del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, encontramos que, el 4.3% de personal asistencial su nivel de CO es No saludable, el 64.3% de personal asistencial su nivel de CO es Por mejorar y el 31.4% su CO es Saludable. Mientras existe un 5.8% Insatisfecho, 54.2% Ni satisfecho / ni insatisfecho y un 40% Satisfecho. A todo ello tenemos la razón cruzada de mayor peso con un 47.1% que corresponde a personal asistencial con un CO Por mejorar y una SL Ni insatisfecho ni satisfecho Tomando en cuenta los resultados estadísticos inferenciales revelaron que según la correlación de Pearson entre ambas variables, es de  $r = 0.783$  con probabilidad  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ) es altamente significativo, El R cuadrado (Coeficiente de determinación): 0.613, deduce que aproximadamente el 61.3% de la variabilidad en la SL puede ser explicada por el CO, siendo un predictor importante, indicando una influencia significativa en la SL.

**Tabla 2**

*Nivel de clima organizacional en sus dimensiones potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024*

CLIMA ORGANIZACIONAL (CO)			DIMENSIONES DE CO					
			Potencial Humano		Diseño Organizacional		Cultura de la Organización	
NIVELES	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>No saludable</b>	3	4.30%	10	14.30%	3	4.30%	2	4.30%
<b>Por mejorar</b>	45	64.30%	55	78.60%	38	54.30%	27	38.60%
<b>Saludable</b>	22	31.40%	5	7.10%	29	41.40%	40	57.10%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Nota: Información obtenida del programa SPSS ver26

En la tabla 2, encontramos que con respecto a la variable CO tenemos un 4.3% del personal asistencial es no saludable, un 64.3% por mejorar y saludable un 31.4%. Al evaluar por dimensiones, tenemos: En la dimensión “potencial humano”, el 14.3% del personal asistencial su nivel de CO es no saludable, mientras que, el 78.6% es por mejorar y el 7.1% es saludable. En la dimensión “diseño organizacional”, el 4.3% se ubicó en no saludable, el 54.3% por mejorar y el 41.4% saludable. Al fin , en la dimensión “cultura de la organización”, el 4.3% su nivel de CO es no saludable, mientras que, el 38.6% experimenta por mejorar, y el 57.1% se siente saludable.

**Tabla 3**

*Nivel de satisfacción laboral que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024*

<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Niveles</b>	<b>Insatisfecho</b>	4	5.7%
	<b>Ni insatisfecho / ni satisfecho</b>	38	54.3%
	<b>Satisfecho</b>	28	40.0%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Información obtenida del programa SPSS ver26

En la tabla 3 encontramos, resultados referente a la SL, como el 5.7% de personal asistencial su nivel es insatisfecho, el 54.3% experimenta como ni insatisfecho / ni satisfecho, y el 40.0% lo percibe como satisfecho.

**Tabla 4**

*Nivel de clima organizacional en la dimensión potencial humano y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024*

(CO) DIMENSIÓN POTENCIAL HUMANO	SATISFACCIÓN LABORAL						Total	
	Insatisfecho		Ni satisfecho/ni insatisfecho		Satisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
<b>No saludable</b>	4	5.70%	5	7.10%	1	1.40%	10	14.30%
<b>Por mejorar</b>	0	0.00%	32	45.70%	23	32.90%	55	78.60%
<b>Saludable</b>	0	0.00%	1	1.40%	4	5.70%	5	7.10%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5.70%</b>	<b>38</b>	<b>54.30%</b>	<b>28</b>	<b>40.00%</b>	<b>70</b>	<b>100.00%</b>

Nota: Información obtenida del programa SPSS ver26

Correlación de Rho de Spearman $r_{ho} = 0.681$ ( $p < 0.01$ )						
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Sig. asintótica (bilateral)	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo interceptación Final	32.817 14.48	18.337	2	0	,005 <sup>c</sup>	0.281

En la tabla 4 encontramos la relación de la dimensión del CO, el potencial humano con la SL en el personal asistencial que labora en un centro de salud del distrito Alto Trujillo, indican No saludable el 14.3%, Por mejorar un 78.6%, seguido de un 7.1% Saludable. En tanto el 54.3% su nivel de SL es Ni satisfecho/ni insatisfecho y un 40% Satisfecho. Además, se encuentra una razón cruzada de mayor consideración en el 45.7% Por mejorar y en un nivel Ni satisfecho/ni insatisfecho. Al obedecer a la Prueba de contraste para determinar la correlación, nos muestra una cifra según Spearman Brown ( $r_{ho} = 0.681$ ) que significa que existe correlación positiva alta, con probabilidad ( $p = 0.000$ ) menor o igual que 0.01 (Sig. 1%) es altamente significativo la dimensión potencial humano en la SL del personal asistencial. Asimismo, se obtuvo el valor de Nagelkerke 0,281 es decir que el potencial humano influye en el 28.1% en la SL, siendo un nivel aceptable de influencia.

**Tabla 5**

*Nivel de clima organizacional en la dimensión diseño organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024*

CLIMA ORGANIZACIONAL Dimensión Diseño Organizacional	SATISFACCIÓN LABORAL						Total	
	Insatisfecho		Ni satisfecho/ni insatisfecho		Satisfecho			
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>No saludable</b>	2	2.90%	1	1.40%	0	0.00%	3	4.30%
<b>Por mejorar</b>	2	2.90%	25	35.70%	11	15.70%	38	54.30%
<b>Saludable</b>	0	0.00%	12	17.10%	17	24.30%	29	41.40%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5.70%</b>	<b>38</b>	<b>54.30%</b>	<b>28</b>	<b>40.00%</b>	<b>70</b>	<b>100.00%</b>

Nota: Información obtenida del programa SPSS ver27

Correlación de Pearson $r = 0.564 (p < 0.01)$				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,564 <sup>a</sup>	.318	.308	13.087

En la tabla 5 en referencia a la dimensión del CO, diseño organizacional con la SL del personal asistencial encontramos, No saludable un 4.3%, Por mejorar, el 54.3% y Saludable, un 41.4%. En tanto, un 54.3% Ni satisfecho ni insatisfecho y un 40% Satisfecho. Pero en la razón cruzada de mayor consideración entre las dos variables, dimensión diseño organizacional y SL es el 35.7% del personal asistencial que se encuentra por mejorar y ni satisfecho ni insatisfecho. Por otro lado, al someter a la prueba de correlación de Pearson ( $r = 0.564$ ) se estimó una correlación positiva alta, con probabilidad ( $p = 0.000$ ) ( $p < 0.01$ ) (Sig. 1%) considerado altamente significativo. El R cuadrado (Coeficiente de determinación): 0.318, indica que aproximadamente el 31.8%, lo que concluye que tiene influencia significativa el Diseño organizacional en la SL.



**Tabla 6**

*Nivel de clima organizacional en la dimensión cultura de la organización y nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024*

CLIMA ORGANIZACIONAL Dimensión Cultura de la Organización	SATISFACCIÓN LABORAL						Total	
	Insatisfecho		Ni satisfecho/ni insatisfecho		Satisfecho			
	N	%	N	%	N	%	N	%
No saludable	1	1.40%	2	2.90%	0	0.00%	3	4.30%
Por mejorar	3	4.30%	20	28.60%	4	5.70%	27	38.60%
Saludable	0	0.00%	16	22.90%	24	34.30%	40	57.10%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5.70%</b>	<b>38</b>	<b>54.30%</b>	<b>28</b>	<b>40.00%</b>	<b>70</b>	<b>100.00%</b>

Nota: Información obtenida del programa SPSS ver27

Correlación de Rho de Spearman $r_{ho} = 0.746$ ( $p < 0.01$ )						
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Sig. asintótica (bilateral)	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Sólo interceptación Final	34.209 12.888	21.322	2	0	,018 <sup>c</sup>	0.32

En la tabla 6 en relación a la dimensión cultura de la organización del CO con la SL, hallamos que el personal asistencial experimenta como No saludable 4.3%, Por mejorar 38.6% y Saludable en un 57.1%. En tanto una leve mayoría que corresponde al 54.3% se muestra Ni satisfecho ni insatisfecho y un 40% Satisfecho. Al evaluar la razón cruzada de mayor consideración encontramos que el 34.3% del personal asistencial su cultura de organización es Saludable y Satisfecho a la vez. Además, la correlación según Spearman Brown es ( $r_{ho} = 0.746$ ) calificando como una correlación positiva alta, con probabilidad ( $p = 0.000$ ) ( $p < 0.01$ ) (Sig. 1%) considerado altamente significativo. Asimismo, se obtuvo el valor de Nagelkerke 0.320, es decir que la Cultura de organización dimensión del CO influye en el 32% en la SL, siendo un nivel aceptable de influencia.

#### IV. DISCUSIÓN

El clima organizacional (CO) se refiere al ambiente psicológico y social en una organización que influye en las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados o trabajadores. En el sector salud, el CO puede tener un impacto significativo en su bienestar, salud y por ende satisfacción laboral (SL) de los trabajadores, la cual a su vez puede influir en la calidad de la atención brindada a los pacientes y en los resultados organizacionales globales. Mucho más influirá cuando el establecimiento de salud se encuentre en una coyuntura presupuestal, donde carece de infraestructura, equipamiento, servicios básicos (agua, energía eléctrica, internet) falta de recursos humanos, lo que conlleva a una crisis en el CO y por ende a una insatisfacción netamente laboral, como analizaremos en el siguiente estudio.

En cuanto a los resultados de la tabla 1, sobre la relación de las variables CO con la SL del personal asistencial de un establecimiento de salud del distrito Alto Trujillo durante el año 2024, se encontró que el 64.3% de personal asistencial su nivel de CO es Por mejorar y una SL en un 54.2% Ni satisfecho / ni insatisfecho. Estos resultados estadísticos, apoyan la hipótesis que, de un mejor CO esta correlacionado con una SL ( $r = 0.783$ ) ( $p = 0.000$ ) ( $p < 0.01$ ), es altamente significativo. Así mismo, el R cuadrado (Coeficiente de determinación): 0.613, indica que el 61.3% de la variabilidad en la SL puede ser explicada por el CO, por lo tanto, tiene una influencia significativa. Estos hallazgos son afines a los estudios presentados por diversas investigaciones que existe una correlación significativa entre ambas variables. Por ejemplo, Salazar et al. (2021) en su investigación a personal de salud que prestan apoyo a la gestión asistencial en México, la mayoría presentó CO por mejorar (56%) con una evaluación significativa moderada entre el CO y la SL ( $r=0.205$ ) ( $p=0.05$ ) revelando que, a mayor percepción del CO, mayor será la SL de los trabajadores de salud.

Así como también, los resultados reportados por Vidaure et al. (2023) en su estudio acerca del CO y SL del personal enfermero del sistema sanitario público en Perú, presentando una correlación positiva y moderada entre CO y SL con un valor  $r=0,760$ , evidenciando una relación significativa, concluyendo que el CO está fuertemente relacionado con la SL. De igual forma, tenemos a Calderón (2022), quien investigó la relación del CO con la SL en el personal sanitario de una entidad

prestadora de servicios de salud, encontrándose una prevalencia del nivel alto (72.88%) en CO; y una prevalencia del nivel alto (81.36 %) en SL, evidenciando una relación estadísticamente significativa directa entre CO y SL (Rho Spearman:0.719); ( $p < .01$ ) significando que a mayor CO mejor SL. Se concluye que CO y SL se relacionan; coincidiendo estos hallazgos con el presente estudio.

Por lo tanto, los resultados mostrados en el presente estudio tienen repercusiones teóricas y prácticas muy significativas que respaldan la noción de que el CO es un componente muy importante que determina la SL en el personal asistencial, como lo menciona (Chiavenato, 1979) el CO guarda estrecha relación con la motivación de sus integrantes, cuando esta es alta, el CO sube y se traduce en SL con ánimo e interés. Por el contrario, cuando la motivación baja, el CO es bajo y se distingue por estados de desinterés, depresión e insatisfacción. Así mismo, es referido que, la claridad y consistencia de los roles se relacionan con un CO más positivo, lo que a su vez resulta en una SL y compromiso mayor, por parte de los trabajadores, en la Teoría de los Roles (Katz y Kahn, 1978). En tanto, la SL y el desenvolvimiento de un individuo obedece a la compatibilidad de las características personales, como del ambiente laboral, en este caso, el CO, a su vez se alinee con las necesidades y valores del personal asistencial lo cual favorecerá su satisfacción y compromiso con la institución laboral según la Teoría del Ajuste Personas-Ambiente (Schneider, 1987).

En la tabla 2, con referencia al nivel de CO en sus dimensiones potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024, encontramos que con respecto a la variable CO tenemos un 4.3% del personal asistencial es No saludable, un 64.3% Por mejorar y Saludable un 31.4%. Estos resultados, nos avizora que tenemos un buen porcentaje de personal asistencial que se encuentra en la categoría Por mejorar el CO; siendo estos resultados similares a Sánchez (2020), en su investigación "CO y SL del personal de salud en tiempos del COVID-19" donde obtuvo como resultados que el CO se situaba en una categoría Por mejorar en un 80% siendo un valor de mayor peso, mientras que el 18% en un clima No Saludable. Al igual que, los realizados por los investigadores Ángel-Salazar et al (México, 2021) en su estudio del CO y SL en trabajadores de la salud, que presentaron un clima Por corregir (56%) y (40.7%) resultó como nivel apropiado. Coincidiendo con los resultados hallados en el estudio presente.

Continuando con la tabla 2, en cuanto a las dimensiones, los resultados nos muestran que, en la dimensión “potencial humano” el grueso de personal asistencial se sitúa en la categoría Por mejorar en un 78.6%; en la dimensión “diseño organizacional”, una somera mayoría se encuentra en la categoría Por mejorar en un 54.3% y al final, en la dimensión “cultura de la organización”, el ligero mayor porcentaje pertenece a la categoría Saludable en un 57.1%. De forma similar, nos muestra Guerra et al. (Piura, 2021) en su estudio sobre el CO del personal de salud y la satisfacción de los usuarios atendidos por el SAMU (Servicio de Atención Móvil de Urgencias) se aplicó en 80 trabajadores de salud, evaluaron el CO en sus dimensiones, fueron considerados saludables, con un promedio de  $96,58 \pm 3,21$ . Lo cual coincide con el presente estudio en la dimensión Cultura de la organización, no sucediendo lo mismo con las otras dos dimensiones restantes, Potencial humano y Diseño organizacional.

Es por ello que, las implicancias teóricas están en concordancia con Likert, quién manifiesta que este ambiente afecta la motivación y el desenvolvimiento de los trabajadores, así como la cultura y la estructura de la organización. (Likert, 1968). La cual puede darse en la realidad sanitaria en estudio lo cual determina que la dimensión Cultura organizacional evidencie un mayor porcentaje en categoría Saludable. Así mismo, es relevante el Modelo del Clima y Cultura Organizacional de Denison (1996), quien propone que el clima organizacional puede dividirse en cuatro dimensiones clave: implicación, adaptabilidad, misión y consistencia. Estas dimensiones influyen en la SL del trabajador directamente, ya que un CO válido, fomenta la participación, el desarrollo y comodidad del personal sanitario.

En relación a la tabla 3, nivel de SL que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo durante el año 2024 encontramos resultados referentes a la SL, como el 5.7% de personal asistencial su nivel de SL es insatisfecho, el 54.3% experimenta como ni insatisfecho / ni satisfecho, y el 40.0% lo percibe como satisfecho. Encontrándose estos hallazgos, similares con los realizados por Del Ángel Salazar et al (México, 2021) en su estudio acerca del CO y SL en trabajadores de la salud, donde la escasa mayoría indicó CO Por corregir 56% y 40.7% resultó como nivel Apropiado la variable SL a Muy apropiado 46.2%. concluyendo como una correlación significativa medida entre ambas variables.

Pero a la vez, contrastan con los resultados de la investigación obtenida por Aliaga

(2021), quien refiere que el CO y SL en tiempos COVID-19 en el Hospital distrital Jerusalén en Trujillo; la variable SL fue Aceptable en un 75,3%, frente a ello, nos permite destacar la relevancia de la Teoría de la Equidad de Adams (1963), quien sostiene que las percepciones de equidad o justicia en las recompensas laborales ejercen una notable influencia tanto en el CO como en la satisfacción de los trabajadores. En el momento en que los empleados perciben que reciben un trato equitativo en comparación con sus pares, experimentan un nivel más elevado de SL y desarrollan un mayor compromiso hacia la institución.

Respecto a la tabla 4, muestra el nivel de CO en la dimensión Potencial humano y nivel de SL del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo durante el año 2024; que dicha relación, indica Por mejorar un 78.6%, en tanto el 54.3% su nivel de satisfacción laboral es Ni satisfecho/ni insatisfecho. También, nos muestra que existe una correlación positiva alta entre ambas variables según Spearman Brown ( $r_{ho} = 0.681$ ) ( $p = 0.000$ ) ( $p < 0.01$ ) indicando que existe influencia entre la dimensión potencial humano del CO en la SL del personal asistencial. Resultados similares encontramos en Sánchez (2020) quien refiere que el 66% del personal de salud presenta una potencial humano Por mejorar y no esta Ni insatisfecho ni satisfecho en un 72% con una correlación significativa ( $p = 0,046 < 0.05$  y Pearson  $r = 0,283$ ). Así como también, en Barrera et al. (2021), en su investigación determina que el 41,2% de los colaboradores en salud, refieren un CO en realización personal, desfavorable; el 45,4% en involucramiento, es media.

Los resultados obtenidos pueden interpretarse a través de los postulados de Chiavenato (2011), quien sostiene que las personas, en su totalidad, constituyen el capital humano de una organización. Este capital humano puede tener un valor variable, dependiendo de los talentos y competencias que posea, los cuales son fundamentales para agregar valor a la organización y potenciar su agilidad y competitividad. En este sentido, el valor de este capital se incrementa en la medida en que influye en las acciones y en el rumbo estratégico de la organización. Así mismo, la Teoría de la Motivación de Herzberg (1959) emerge un pilar fundamental para abordar la dimensión potencial humano, ya que postula la existencia de dos categorías de factores que inciden directamente en la SL y el rendimiento de los empleados: los factores saludables, que engloban aspectos como las condiciones de

trabajo y los salarios; y los factores motivacionales, centrados en el reconocimiento y el logro.

En este estudio resultó que la mayoría se siente con un CO en su dimensión Potencial humano Por mejorar, lo que se puede atribuir a que existe ausencia de factores motivacionales ya sea con reconocimientos, halagos, que potencien su identificación con la institución. Por otro lado, según MINSA (2009), el capital humano representa la estructura social interna de la institución, compuesta por individuos tanto a nivel individual como grupal, independientemente de su cantidad. Los seres humanos, dotados de pensamientos y emociones, constituyen los elementos esenciales que configuran la institución de salud, cuya finalidad radica en alcanzar sus objetivos institucionales y mejorar la calidad de los servicios brindados.

Así mismo en la tabla 5, según los resultados obtenidos de la relación CO en la dimensión Diseño organizacional y nivel de SL del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, durante el año 2024, se determinó que indicaban una leve mayoría de un 54.3 % Por mejorar; al igual que un 54.3% Ni satisfecho ni insatisfecho existiendo una relación significativa alta, según la Prueba de Pearson ( $r=0.564$ ) con probabilidad ( $p=0.000$ ) ( $p < 0.01$ ) (Sig. 1%) indicando que tiene una influencia significativa entre la dimensión Diseño organizacional en la SL. Los hallazgos son los similares a los reportados por Chumpitaz (2022) quien investigó la relación entre el CO y SL en trabajadores asistenciales y administrativos de un establecimiento de salud y con respecto a la dimensión diseño organizacional, encontraron que el 76.3% perciben un nivel No saludable o Por mejorar y en un porcentaje mucho menor, el 12.5% lo perciben como Saludable y sentirse satisfechos. Del mismo modo Vásquez (2022), investigó al CO y SL del personal de salud del área emergencia en una clínica, donde los resultados encontrados para la dimensión de diseño organizacional fueron, 40% están en un nivel malo, el 35.7% en regular y tan solo el 24.3% bueno.

En el ámbito del diseño organizacional, al considerar teóricamente, el clima organizacional se hace referencia a la Teoría de la Contingencia de Lawrence y Lorsch (1967), que destaca la importancia de la capacidad de una institución para adaptarse a factores tanto internos como externos para lograr su efectividad. En el entorno sanitario, es fundamental que la estructura organizativa sea flexible y pueda ajustarse

a cambios en la demanda de servicios, cumplimiento de indicadores, avances tecnológicos, implementación de nuevas estrategias con el objetivo de potenciar la calidad del cuidado y mejorar la satisfacción tanto de los pacientes como del personal sanitario.

Por último, en la tabla 6, según los resultados de la relación del CO en la dimensión Cultura de la organización con la SL del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo durante el año 2024 encontramos que el personal asistencial experimenta como Saludable en un 57.1%. mientras el 54.3% se muestra Ni satisfecho ni insatisfecho; con una correlación positiva alta ( $r_{ho} = 0.746$ ) ( $p = 0.000$ ) ( $p < 0.01$ ) (Sig. 1%) considerado altamente significativo. y un nivel aceptable de influencia. Este hallazgo, es similar a Carrasco (2020), en su investigación obtuvo como resultado que el 56% de los profesionales indican que la cultura organizacional es saludable, en tanto que el 38% está Por mejorar. Concluyendo que cultura organizacional es saludable en dicho recinto de salud. Del mismo modo, tenemos a, De La Rosa (2022), en su investigación muestra los resultados de una relación entre la dimensión cultura organizacional y la SL, así como haberse encontrado un  $r = 0.775$  (correlación positiva alta).

Desde una perspectiva teórica, el Modelo de la Cultura Organizacional de Schein se ve influenciado por mecanismos directos, tales como comportamientos, opiniones, estatus y citas. Schein argumenta que la cultura organizacional se compone de tres niveles interrelacionados, los cuales no son estáticos ni independientes entre sí. Estos niveles se entrelazan para dar forma a las creencias y suposiciones fundamentales que sustentan la cultura dentro de una organización. (Shein, 1998). Por su lado MINSA (2009), se plantea que para que una organización pueda considerarse como tal, es imperativo contar con individuos comprometidos con los objetivos institucionales. La clave para lograr este nivel de compromiso radica en la consideración y comprensión del entorno en el que se desenvuelven las interacciones organizativas, así como en la internalización de las normas y modelos de comportamiento que moldean la cultura organizacional; jugando un papel crucial en la determinación del éxito de una organización y por ende en su eficiencia y productividad.

## V. CONCLUSIONES

El CO tiene relación directa y significativa con la SL, con una correlación lineal positiva significativa según la prueba de Pearson ( $r=0.783$ ), una significancia estadística de  $p=000$  ( $p<0.01$ ) concluye que es altamente significativo, R cuadrado: 0.613 determina que CO tiene influencia significativa en la SL.

El CO del personal asistencial de un establecimiento de salud del distrito Alto Trujillo en su dimensión potencial humano, la gran mayoría por mejorar, en su dimensión diseño organizacional, una leve mayoría del personal experimenta por mejorar y finalmente, en la dimensión cultura de la organización una mínima mayoría indica como Saludable.

El nivel de SL del personal asistencial de un establecimiento de salud del distrito Alto Trujillo, muestra que, una leve mayoría como Ni insatisfecho ni satisfecho, una leve minoría como satisfecho y muy pocos saludables.

La dimensión potencial humano del CO tiene una correlación positiva alta y significativa con la SL del personal asistencial, con un coeficiente de Spearman ( $r_{ho} = 0.681$ ) una significancia estadística de  $p=000$  ( $p<0.01$ ) una influencia según Pseudo R cuadrado Nagelkerke 0.281.

La dimensión diseño organizacional del CO tiene una correlación positiva alta y significativa con la SL del personal asistencial, con un coeficiente de Pearson ( $r=0.564$ ) y una significancia ( $p = 0.000$ ) ( $p < 0.01$ ) e influencia significativa según R cuadrado: 0.318.

La dimensión cultura de la organización del CO tiene una correlación positiva alta y significativa con la SL del personal asistencial, con un coeficiente de Spearman ( $r_{ho} = 0.746$ ) una significancia estadística de  $p=000$  ( $p<0.01$ ) una influencia según Pseudo R cuadrado Nagelkerke 0.281.



## VI. RECOMENDACIONES

Investigar cómo la diversidad cultural, de género y de otros aspectos en el personal sanitario influye en el CO y la SL, y proponer estrategias para promover la equidad y la inclusión.

Realizar capacitaciones virtuales y presenciales de manera periódica dirigida a todo el personal en base a la comunicación asertiva, gestión del estrés, trabajo en equipo y colaboración, desarrollo y crecimiento profesional, ética y valores organizacionales, habilidades de resolución de conflictos, innovación y actualización en el área sanitaria, para impulsar una buena SL en el personal de salud.

Examinar el impacto de la implementación de tecnologías de la información y comunicación en el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud

Finalmente abordar futuras investigaciones para ampliar el entendimiento de los factores influyentes del CO en la SL del personal de salud y contribuir al desarrollo y renovación de estrategias y prácticas que promuevan un entorno laboral saludable y gratificante.

## REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1963). \*Toward an understanding of inequity\*. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), 422-436.
- Andresen, M., Domsch, M., & Cascorbi, J. (2007). \*Defining job satisfaction: A theoretical and methodological review.\* Human Resource Development Review, 6(3), 256-279. –
- Aliaga Chávez, M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19. Hospital distrital Jerusalén, Trujillo, 2021.
- Andresen, M.; Domsch, M. & Cascorbi, A. (2007) “Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: a study of European maritime pilots”. Journal of Labor Research, 28: 714-734
- Araya S, M. & Medina G, A. (2019) Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Revista Médica de Risaralda
- Barnard, C. I. (1938). The functions of the executives. Harvard University Press.
- Barrera, M. J. C. U. A., Carhuatanta, M. S. J. Q., & Bardales, J. M. D. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), 8615-8654.
- Calderón Aguilar, O. A. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal sanitario de una entidad prestadora de servicios de salud de Machala, 2022.
- Carrasco Zeña, K. T. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. (2). Monterrey: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.
- Chiavenato, I. (1999). \*Gestión del talento humano\*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (9a ed.). McGraw-Hill.
- Chumpitaz Valdivia, N. N. (2022). Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral en los trabajadores asistenciales y administrativos del Establecimiento de Salud Pachacamac, 2021.
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas y Organización Mundial de la Salud (CIONS) (2016). Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos. [Documento PDF]. Ginebra, Suiza: Autor.

- Correa Casanova, G. G. (2020). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de una clínica en Lima Metropolitana.
- Del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283.
- De La Rosa Condormango, R. D. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de tres establecimientos de salud de una micro red en Trujillo. Trabajo de investigación no publicado, Universidad César Vallejo.
- Denison, D. R. (1996). \*What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars.\* *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). La dinámica de la proactividad en el trabajo. *Investigación en comportamiento organizacional*, 28, 3-34.
- Guerra Elera, F. B., Lama Morales, R. A., Guerra Delgado, M. S., & Elera Ojeda, R. N. (2023). Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. *Horizonte Médico (Lima)*, 23(1).
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hernández López Francisco Javier. (2012, noviembre 1). Modelo de Katz y Kahn de organización desde la decidofobia. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/modelo-katz-kahn-organizacion/>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de investigación: Las Rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Mc Graw Hill Interamericana.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (Vol. 1). New York: John Wiley & Sons.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2001). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *Academy of Management Annals*, 401-450.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organization* (2nd ed.). John Wiley. New York.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). \*Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration\*. Boston, MA: Harvard University Press.

- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao, España: Devito.
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press
- Locke, E. A. (1969). \*What is job satisfaction?\*. Organizational Behavior and Human Performance, 4(4), 309-336.
- Maslow, A. H. (1943). \*A theory of human motivation\*. Psychological Review, 50(4), 370-39.
- Ministerio de Salud. (2002). Encuesta de satisfacción del personal de salud. Dirección General de Salud de las Personas. Dirección Ejecutiva de Servicios de Salud. Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación. [En línea]. 2002. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06 - Encuesta Usuario Interno.pdf>
- Ministerio de Salud. (2009). Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Disponible en: [http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia\\_clima.pdf](http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia_clima.pdf)
- Ministerio de Salud (2011). Documento Técnico: Metodología para en estudio del Clima Organizacional- V. 02. R.M. N° 468-2011 MINSA Dirección General de Salud de las Personas. [En línea]. MINSA. Editor. Lima-Perú. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2112.pdf>
- Motary, MA, Almowallad, N., Hassan, MA, Alshmemri, M. y Alghabashi, MT (2022). Impacto del clima organizacional y el compromiso entre las enfermeras Satisfacción laboral: una revisión de la literatura. Revista asiática de medicina y salud, 20 (9), 87-95.
- Mohamadzadeh, M., Nouri, A., & Taghavi, T. (2015). The relationship between organizational climate and commitment of staff in emergency department in hospitals of Tehran. Electronic physician, 7(7), 1484–1490.
- Navarro Rojas, M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluyllucucha Moyobamba, 2020.
- Naciones Unidas. (s. f.). La salud y los Objetivos de Desarrollo del Milenio: Los retos del futuro. Recuperado de URL. <https://www.un.org/es/chronicle/article/la-salud-y-los-objetivos-de-desarrollo-del-milenio-los-retos-del-futuro>
- OIT. (Organización Internacional del Trabajo) (2019). Trabajar para un futuro más prometedor (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra).
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Work environment and patient care quality: Insights from recent research. Geneva: WHO Publications.
- OPS/OMS. (2020) Programa de Salud del Trabajador. <https://www.paho.org/es/temas/salud->

trabajadores

<https://www.who.int/health-topics/occupational-health>

Peralta M, H. (2017) Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Caja de Banca Privada. La Paz-Bolivia  
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/11211>

Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). \*A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis\*. *Management Science*, 29(3), 363-377.

Risco Urbina, Y. L. (2023). Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería en servicio emergencia. Hospital Regional II-2 Tumbes, 2022.

Robbins, S. P. (2001). \*Organizational behavior: Concepts, controversies, applications\*. Prentice-Hall.

Robbins, S. P. (1996). \*Comportamiento organizacional\*. Prentice Hall.

Sánchez Cueva, C. Y. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020.

Schein, E. H. (1985). \*Organizational Culture and Leadership\*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.

Schneider, B. (1987). \*The people make the place\*. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.

Scott, W. R. (2015). *Organizations and organizing: Rational, natural, and open system perspectives*. Routledge.

Smith, A., & Jones, B. (2019). The impact of positive organizational climate on absenteeism and staff motivation: A study from the International Labour Organization. *Journal of Workplace Psychology*, 15(2), 87-102.

Vásquez Cerna, E. N. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del área de emergencia de una clínica, Lima 2021.

Vidaurre, M., Gálvez-Díaz, N., & Arrunategui-Huamán, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28, 150-161.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>

Zúñiga Vásquez, S. L. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en un puesto y centro de salud público Jicamarca, Lima 2023.

# ANEXOS

## ANEXO 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Son aquellas percepciones compartidas por los miembros de la organización con relación al ambiente físico en que se desarrollan, así como las relaciones interpersonales que desempeñan (MINSa, 2011).	Es la frecuencia absoluta y porcentaje de índice de logro del clima organizacional y cada una de sus 03 dimensiones, conformada por once (11) indicadores con un total de veintiocho (28) ítems.	Potencial humano	Liderazgo Innovación Recompensa Confort	Ordinal No saludable: 11-22 Por mejorar: 23-33 Saludable: 34-44
			Diseño organizacional	Toma de decisiones. Comunicación organizacional. Remuneración Estructura.	Ordinal No saludable: 9-18 Por mejorar: 19-27 Saludable: 28-36
			Cultura de la organización	Identidad. Conflicto y cooperación. Motivación.	Ordinal No saludable: 8-16 Por mejorar: 17-24 Saludable: 25-32
Satisfacción laboral	Son aquellas actitudes que cada persona tiene de su puesto de trabajo y que están en relación a la interacción que tienen sus compañeros de trabajo y jefes (MINSa, 2002).	Es la respuesta expresada en puntaje de la percepción de la variable satisfacción laboral en sus tres (03) dimensiones con un total de veinte y dos (22) ítems. (MINSa, 2002)	Trabajo	Trabajo actual. Trabajo engeneral. Ambiente de trabajo	Ordinal Insatisfecho: 11-26 Ni insatisfecho nisatisfecho: 27-40 Satisfecho: 41-55
			Incentivo	Oportunidades de progreso. Remuneraciones e incentivos	Ordinal Insatisfecho: 4-9 Ni insatisfecho nisatisfecho: 10-15 Satisfecho: 16-20
			Interacción	Interrelación con los compañeros de trabajo. Interacción con el jefe inmediato	Ordinal Insatisfecho: 7-16 Ni insatisfecho nisatisfecho: 17-26 Satisfecho: 27-35

## ANEXO 2

### ANEXO 2.1

#### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ESCUELA DE POSGRADO EN SALUD

Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud en Alto Trujillo, 2024

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Encuesta clima organizacional, elaborada y validada por la dirección de garantía de la calidad y acreditación del MINSA (aprobada mediante RM N° 468-2011/MINSA Enero del 2012)

**INSTRUCCIONES GENERALES:** El presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información valiosa para el presente estudio, Tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de salud y la gestión de su organización. Antes de responder, considerar que el cuestionario es anónimo, así mismo es importante responder de manera franca y honesta, marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.

#### DATOS GENERALES:

Edad: ..... Sexo: [ ] Femenino [ ] Masculino Condición: [ ] Nombrado [ ] Contratado [ ] Otros Tiempo trabajando en la Institución: ..... Tiempo trabajando en el Puesto Actual: .....

En donde:

(1) Nunca (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre

Preg	ÍTEMS	Nunca	A veces	Frecuente	Siempre
<b>Potencial humano</b>					
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	1	2	3	4
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	1	2	3	4
3	La innovación es característica de nuestra organización	1	2	3	4
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
5	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
6	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4
8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4

10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
11	La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4

#### Diseño organizacional

12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
13	En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
14	Mi salario y beneficios son razonables	1	2	3	4
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	1	2	3	4
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	1	2	3	4
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4

#### Cultura de la organización

21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	1	2	3	4
23	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	1	2	3	4
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	1	2	3	4
26	Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4
27	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	1	2	3	4
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	1	2	3	4

#### BAREMO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Escala	VariableClima Organizacional		Dimensiones					
			Potencialhumano		Diseño organizacional		Cultura de La organización	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
No Saludable	28 pts.	56 pts.	11 pts.	22 pts.	9 pts.	18 pts.	8 pts.	16 pts.
Por Mejorar	57 pts.	84 pts.	23 pts.	33 pts.	19 pts.	27 pts.	17 pts.	24 pts.
Saludable	85 pts.	112 pts.	34 pts.	44 pts.	28 pts.	36 pts.	25 pts.	32 pts.



## ANEXO 2.2

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO EN SALUD

Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un  
Establecimiento de Salud en Alto Trujillo, 2024

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Encuesta Satisfacción Laboral, elaborada y validada por la Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación del MINSA

**INSTRUCCIONES GENERALES:** El presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información sobre la organización. Antes de responder, considerar que el cuestionario es anónimo ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible. A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase marcar con un aspa (X) o cruz (+) cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

#### INFORMACIÓN GENERAL

Condición laboral en el MINSA: ( ) Nombrado ( ) Contratado a plazo fijo  
( ) Locación de servicios ( ) CAS

Tiempo de servicios en el MINSA: ..... Tiempo de servicio en el actual puesto de  
trabajo.....

En donde:

- (5) Totalmente de acuerdo con la opinión (4) Mayormente de acuerdo con la opinión  
(3) Indiferente a la opinión (2) Pocas veces de acuerdo con la opinión  
(1) Totalmente en desacuerdo con la opinión

Preg	¿QUE APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
<b>Trabajo</b>						
1	Los objetivos y responsabilidades de mí puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1
2	El trabajo en servicio está bien organizado	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	5	4	3	2	1
7	E En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral	5	4	3	2	1

8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	5	4	3	2	1
9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1
10	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	5	4	3	2	1
11	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí.	5	4	3	2	1
<b>Incentivo</b>						
12	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	5	4	3	2	1
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	5	4	3	2	1
14	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
15	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1
<b>Interacción</b>						
16	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
17	Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1
18	Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	5	4	3	2	1
19	Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	5	4	3	2	1
20	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	5	4	3	2	1
21	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
22	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	5	4	3	2	1

**BAREMO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

Escala	Variable Satisfacción Laboral		Dimensiones					
			Trabajo		Incentivo		Interacción	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
<b>Insatisfecho</b>	22 pts.	51 pts.	11 pts.	26 pts.	4 pts.	9 pts.	7 pts.	16 pts.
<b>Ni insatisfecho ni satisfecho</b>	52 pts.	81 pts.	27 pts.	40 pts.	10 pts.	15 pts.	17 pts.	26 pts.
<b>Satisfecho</b>	82 pts.	110 pts.	41 pts.	55 pts.	16 pts.	20 pts.	27 pts.	35 pts.

## ANEXO 3

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ANEXO N 3-1

#### FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO PARA INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

#### EXPERTO N°

#### INSTRUCCIÓN:

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación que a continuación se le hace llegar, el instrumento de recolección de datos: **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL**, el cual permitirá recoger la información en la presente investigación: “Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud en Alto Trujillo, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

## Matriz de validación del cuestionario para medir el clima organizacional en la satisfacción del personal asistencial.

### Definición de la variable clima organizacional:

Son aquellas percepciones compartidas por los miembros de la organización, con relación al ambiente físico en el que se desarrollan así como las relaciones interpersonales que desempeñan (MINSA, 2011).

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones		
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA			RELEVANCIA	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Potencial humano	Liderazgo. Innovación. Recompensa. Confort	1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita									
		2. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.									
		3. La innovación es característica de nuestra organización.									
		4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.									
		5. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.									
		6. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.									
		7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.									
		8. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.									
		9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.									
		10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.									
		11. La limpieza de los ambientes es adecuada.									
Diseño organizacional	Toma de decisiones.	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.									
	Comunicación organizacional.	13. En mi organización participo en la toma de decisiones.									
	Remuneración	14. Mi salario y beneficios son razonables.									



## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel del clima organizacional en sus dimensiones diseño organizacional, cultura organizacional y potencial humano que presenta el personal asistencial de un establecimiento en el distrito Alto Trujillo.
Nombres y apellidos del experto	
Documento de identidad	
Años de experiencia en el área	
Máximo Grado Académico	
Nacionalidad	
Institución	
Cargo	
Número telefónico	
Firma	
Fecha	

**Valoración:**

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)

.....  
Firma y sello

## ANEXO 3-2

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

#### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### EXPERTO N°

#### INSTRUCCIÓN:

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de la investigación que a continuación se le hace llegar, el instrumento de recolección de datos: **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL**, el cual permitirá recoger la información en la presente investigación: “Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud en Alto Trujillo, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a dimensión/subcategoría y basta para obtener medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).







## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo.
Nombres y apellidos del experto	
Documento de identidad	
Años de experiencia en el área	
Máximo Grado Académico	
Nacionalidad	
Institución	
Cargo	
Número telefónico	
Firma	
Fecha	

### Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)

.....  
Firma y sello

# RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS

## ESCANEADO DE CALIFICACIÓN

### EXPERTO N°01

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación es y/o recomendaciones			
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA					
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Potencial humano	Liderazgo. Innovación. Recompensa. Confort	1. Mi jefe está disponible cuando es necesario.	X		X		X		X					
		2. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		X					
		3. La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		X					
		4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		X					
		5. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		X					
		6. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		X					
		7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		X					
		8. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		X					
		9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		X					
		10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		X					
		11. La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		X					
		Diseño organizacional	Toma de decisiones. Comunicación organizacional. Remuneración. Estructura.	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		X			
				13. En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X		X			
				14. Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		X			
				15. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		X			
				16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		X			

Cultura de la organización	Identidad. Conflicto y cooperación. Motivación.	17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		X			
		18. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		X			
		19. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		X			
		20. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		X			
		21. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		X			
		22. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		X			
		23. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		X			
		24. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacerlo que mejor que sé hacer.	X		X		X		X			
Cultura de la organización	Identidad. Conflicto y cooperación. Motivación.	25. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		X			
		26. Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		X			
		27. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		X			
		28. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		X			

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el clima organizacional
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de clima organizacional en P.S
Nombres y apellidos del experto	Vesela Thovani Ninastanta Iglesias
Documento de identidad	40174186
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Magister: Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	M.I.N.S.A.

Cargo	Lic. Enfermería
Número telefónico	939152021
Firma	
Fecha	16/5/24

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Ursula J. Ninatanta Iglesia  
 LIC. EN ENFERMERÍA  
 C.E.P. 41940

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo.
Nombres y apellidos del experto	Ursula Jhovani Ninatanta Iglesia
Documento de identidad	40174186
Años de experiencia en el área	14 años.
Máximo Grado Académico	Mg. "Gestión de los Servicios de Salud"
Nacionalidad	Peruana
Institución	MINSU.
Cargo	Lic. Enfermería
Número telefónico	939152021
Firma	
Fecha	16/05/24

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Ursula J. Ninatanta Iglesia  
 LIC. EN ENFERMERÍA  
 C.E.P. 41940


## EXPERTO N° 02

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación es y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Potencial humano	Liderazgo. Innovación. Recompensa. Confort	1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		X		
		2. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		X		
		3. La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		X		
		4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		X		
		5. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		X		
		6. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		X		
		7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		X		
		8. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		X		
		9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		X		
		10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		X		
		11. La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		X		
		Diseño organizacional	Toma de decisiones. Comunicación organizacional. Remuneración. Estructura.	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		X
13. En mi organización participo en la toma de decisiones.	X				X		X		X		
14. Mi salario y beneficios son razonables.	X				X		X		X		
15. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X				X		X		X		
16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X				X		X		X		

		17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		X		
		18. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		X		
		19. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		X		
		20. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		X		
Cultura de la organización	Identidad. Conflicto y cooperación. Motivación.	21. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		X		
		22. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		X		
		23. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		X		
		24. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.	X		X		X		X		
		25. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		X		
		26. Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		X		
		27. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		X		
		28. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		X		

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

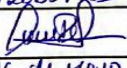
Nombre del instrumento	<i>Questionario para medir el clima organizacional</i>
Objetivo del instrumento	<i>Identificar el nivel del clima organizacional</i>
Nombres y apellidos del experto	<i>Roxane Jacqueline Luna Rodríguez</i>
Documento de identidad	<i>44643281</i>
Años de experiencia en el área	<i>09 años</i>
Máximo Grado Académico	<i>Magister Guitari de la carrera de la salud.</i>
Nacionalidad	<i>Peruana.</i>
Institución	<i>HA El Espino NINSA</i>

Cargo	Jefe de enfermas.
Número telefónico	920684903
Firma	
Fecha	16 mayo 2024

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

  
 Roxana I. Lima Rodríguez  
 LIC. ENFERMERÍA  
 CEP. 54750 44643281

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo.
Nombres y apellidos del experto	Roxana Jackeline Lima Rodríguez
Documento de identidad	44643281
Años de experiencia en el área	09 años
Máximo Grado Académico	Magister : Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	H.D. El Esfuerzo - MINSU
Cargo	Jefa de Enfermeras
Número telefónico	920684903
Firma	
Fecha	16 de Mayo 2024

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

  
 Roxana I. Lima Rodríguez  
 LIC. ENFERMERÍA  
 CEP. 54750 44643281  
 Firma y sello

## EXPERTO N° 03

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Potencial humano	Liderazgo. Innovación. Recompensa. Confort	1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		X		
		2. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		X		
		3. La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		X		
		4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		X		
		5. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		X		
		6. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		X		
		7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		X		
		8. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		X		
		9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		X		
		10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		X		
		11. La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		X		
Diseño organizacional	Toma de decisiones. Comunicación organizacional. Remuneración. Estructura.	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		X		
		13. En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X		X		
		14. Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		X		
		15. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		X		
		16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		X		

Cultura de la organización	Identidad. Conflicto y cooperación. Motivación.	17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		X		
		18. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		X		
		19. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		X		
		20. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		X		
Cultura de la organización	Identidad. Conflicto y cooperación. Motivación.	21. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		X		
		22. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		X		
		23. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		X		
		24. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer.	X		X		X		X		
		25. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		X		
		26. Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		X		
		27. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		X		
		28. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		X		

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Questionario para medir el Clima Organizacional
Objetivo del instrumento	Identificar el Nivel de Clima Organizacional en P.S
Nombres y apellidos del experto	Gloria Odilia Zonas de Sengales.
Documento de identidad	1817 2949
Años de experiencia en el área	42 años.
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana.
Institución	MINSA

Cargo	Responsable del Área de Investigación y Atención de la R.F.M.
Número telefónico	940 226 403
Firma	
Fecha	16-05-24

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Mg. Gloria O. Torres de Gonzales  
 CEP 6176  
 DNI: 18172949

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo.
Nombres y apellidos del experto	Gloria Odileia Torres de Gonzales
Documento de identidad	DNI: 18172949
Años de experiencia en el área	42 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	HINSA
Cargo	Responsable del Área de Investigación y Atención de la R.F.M.
Número telefónico	940 226 403
Firma	
Fecha	16 de Mayo 2024

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Mg. Gloria O. Torres de Gonzales  
 CEP 6176  
 Firma y sello  
 DNI: 18172949



## EXPERTO N° 04

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Potencial humano	Liderazgo. Innovación. Recompensa. Confort	1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		X		
		2. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		X		
		3. La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		X		
		4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		X		
		5. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		X		
		6. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		X		
		7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		X		
		8. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		X		
		9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		X		
		10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		X		
		11. La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		X		
Diseño organizacional	Toma de decisiones. Comunicación organizacional. Remuneración. Estructura.	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		X		
		13. En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X		X		
		14. Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		X		
		15. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		X		
		16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		X		

Cultura de la organización	Identidad. Conflicto y cooperación. Motivación.	17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		X		
		18. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		X		
		19. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		X		
		20. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		X		
Cultura de la organización	Identidad. Conflicto y cooperación. Motivación.	21. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		X		
		22. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		X		
		23. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		X		
		24. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	X		X		X		X		
		25. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		X		
		26. Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		X		
		27. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		X		
		28. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		X		

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el clima organizacional
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de clima organizacional en P.S
Nombres y apellidos del experto	Tatiana Jacqueline Paucas Moreno.
Documento de identidad	42971942.
Años de experiencia en el área	11 Años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión de Servicios de Salud.
Nacionalidad	Peruana
Institución	C.S. Dpto. Tarma

Cargo	Enfermera - Responsable de Unidad Integ.
Número telefónico	979640777
Firma	Paulina J. Paredes Moreno LIC. EN ENFERMERÍA CEP 51968
Fecha	16-05-2024

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Paulina J. Paredes Moreno  
LIC. EN ENFERMERÍA  
CEP 51968

42971942

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo.
Nombres y apellidos del experto	Paulina Jacqueline Paredes Moreno.
Documento de identidad	42971942
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión de Servicios de Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	C.S. 1100 Myllo
Cargo	Enfermera - Responsable de Unidad Integ.
Número telefónico	979640777
Firma	<i>[Firma]</i>
Fecha	16-05-24

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Paulina J. Paredes Moreno  
LIC. EN ENFERMERÍA  
CEP 51968

Firma y sello

42971942

## EXPERTO N° 05

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Potencial humano	Liderazgo. Innovación. Recompensa. Confort	1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita	X		X		X		X		
		2. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		X		
		3. La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		X		
		4. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	X		X		X		X		
		5. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	X		X		X		X		
		6. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		X		
		7. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		X		
		8. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X		X		
		9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X		X		
		10. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		X		
		11. La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		X		
Diseño organizacional	Toma de decisiones. Comunicación organizacional. Remuneración. Estructura.	12. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X		X		
		13. En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X		X		
		14. Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X		X		
		15. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	X		X		X		X		
		16. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		X		

Cultura de la organización	Identidad. Conflicto y cooperación. Motivación.	17. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	X		X		X		X		
		18. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		X		
		19. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		X		
		20. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	X		X		X		X		
		21. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		X		
		22. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		X		
		23. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		X		
		24. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	X		X		X		X		
Cultura de la organización	Identidad. Conflicto y cooperación. Motivación.	25. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		X		
		26. Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		X		
		27. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		X		
		28. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		X		

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Questionario Para medir el Clima Organizacional.
Objetivo del instrumento	Medir e identificar el Nivel del Clima Organizacional.
Nombres y apellidos del experto	Lady's Karim Santos Pabara
Documento de identidad	1816 7318
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo Grado Académico	Dra. Salud Pública.
Nacionalidad	Peruana.
Institución	MINSA

Cargo	JEFA DE OBSTETRICIA
Número telefónico	948 133 098
Firma	<i>Karim Acosta</i>
Fecha	16-05-24

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

*Karim Acosta*  
Karim Santos Reboza  
OBSTETRA  
COP. 10265  
DNI 18167318

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo.
Nombres y apellidos del experto	Lady's Karim Santos Reboza
Documento de identidad	18167318
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo Grado Académico	Dra. Salud Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	MINSA
Cargo	Coordinadora de Obstetricia
Número telefónico	948 133 098
Firma	<i>Karim Acosta</i>
Fecha	15-05-24

Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

*Karim Acosta*  
Karim Santos Reboza  
OBSTETRA  
COP. 10265  
DNI=18167318

## ANEXO 4

### VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

#### DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS

##### VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

###### Prueba de V de Aiken (1985)

Para evaluar la validez de contenido es útil el coeficiente V de Aiken, este coeficiente permite cuantificar la validez de contenido de un instrumento y se aplica como un método lógico de validez cuando se tiene la opinión de expertos sobre la validez de un material evaluativo.

$$V = \frac{S}{n \times (c-1)}$$

**Donde:**

**n = Número de jueces**

**c = Número de valores en la escala de medición**

**S = Sumatoria de si.**

**si = Valor asignado por el juez i.**

Prueba de V de Aiken (1985):

Ítem bueno (se acepta) = 1

Ítem deficiente (se rechaza) = 0

###### **Coeficiente V-Aiken por instrumento Clima Organizacional**

V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte

###### **Coeficiente V-Aiken por instrumento Satisfacción Laboral**

V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte

## CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### *Prueba Alpha de Cronbach*

El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (Alpha de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alpha de Cronbach estandarizado). Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra. El Alpha de Cronbach y el Alpha de Cronbach estandarizados, coinciden cuando se estandarizan las variables originales (ítems).

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde,

$S_i^2$  es la varianza del ítem i.

$S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados.

$k \in$  es el número de preguntas o ítems

### **Estadísticas de Fiabilidad Instrumento Clima Organizacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	28

Como el valor de Alpha de Cronbach 0.941 es mayor que 0.8 el instrumento es altamente confiable.

### **Estadísticas de Fiabilidad Instrumento Satisfacción Laboral**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	22

Como el valor de Alpha de Cronbach 0.975 es mayor que 0.8 el instrumento es altamente confiable.

## ANEXO 5

### FICHA TECNICA DE VALIDACIÓN DE VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

<b>Título:</b>	Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud en Alto Trujillo, 2024																
<b>Autoras:</b>	Lic. Roxana Maribel Riveros Veneros Dra. Miryam G. Lora Loza																
<b>Fecha</b>	Abril del 2024																
<b>Validación</b>	<p><b>Validación Interna.</b> El Cuestionario del Clima Organizacional, avalado por la Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación del MINSA, que se compone de las dimensiones: Potencial Humano, Diseño Organizacional y Cultura de la Organización, con 28 ítems.</p> <p><b>Validación Externa</b> Fue aplicado por (Riveros y Lora 2024), en 20 usuarios del Centro de Salud Sagrado Corazón en Trujillo, alcanzando Coeficientes Alfa de Cronbach mayores a ,941 y correlaciones mayores a ,300 tanto a nivel general como en sus tres dimensiones.</p> <p><b>Validez de contenido y estructura</b> Se realizó por 5 Jueces Expertos bajo el Formato V de Aiken (1 equivale a validez fuerte), cuyos criterios valorativos son: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Los jueces de expertos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Dra. Ladys Karim Santos Rebaza</li> <li>-Mg. Ursula Jhovani Ninatanta Iglesias</li> <li>-Mg. Gloria Odelia Torres De Gonzales</li> <li>-Mg. Paulina Jackeline Paredes Moreno</li> <li>-Mg. Roxana Jackeline Luna Rodriguez</li> </ul>																
<b>Confiabilidad</b>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;"></th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</th> <th style="width: 20%; text-align: center;">N°</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Potencial humano</td> <td style="text-align: center;">,936</td> <td style="text-align: center;">,719</td> <td style="text-align: center;">11</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo organizacional</td> <td style="text-align: center;">,941</td> <td style="text-align: center;">,302</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>Cultura de la organización</td> <td style="text-align: center;">,938</td> <td style="text-align: center;">,611</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> </tbody> </table> <p>Las correlaciones fueron mayores de ,300 y ninguno de los valores Alfa de Cronbach superaron sus valores de referencia y sus límites mínimos y máximos arrojaron valores altos y muy significativos de los coeficientes Intraclase especialmente en lo referido a las medias promedio.</p>		Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N°	Potencial humano	,936	,719	11	Desarrollo organizacional	,941	,302	9	Cultura de la organización	,938	,611	8
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N°														
Potencial humano	,936	,719	11														
Desarrollo organizacional	,941	,302	9														
Cultura de la organización	,938	,611	8														
<b>Conclusión</b>	Visto lo aprobado por los Jueces Expertos y los resultados del estudio piloto de confiabilidad se concluye que el Cuestionario sobre el Clima Organizacional (Potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización) es apto para su aplicación en personal asistencial de un centro de salud del distrito Alto Trujillo.																

## FICHA TECNICA DE VALIDACIÓN DE VARIABLE SATISFACCION LABORAL

<b>Título:</b>	Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud en Alto Trujillo, 2024																
<b>Autoras:</b>	Lic. Roxana Maribel Riveros Veneros Dra. Miryam G. Lora Loza																
<b>Fecha</b>	Abril del 2024																
<b>Validación</b>	<p><b>Validación Interna.</b> El cuestionario de Satisfacción Laboral del personal de salud, también validado por la Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación del MINSa-2002, lo conforman 22 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Trabajo, Incentivo e Interacción.</p> <p><b>Validación Externa</b> Fue aplicado por (Riveros y Lora 2024), en 20 usuarios del Centro de Salud Sagrado Corazón en Trujillo, alcanzando Coeficientes Alfa de Cronbach mayores a ,975 y correlaciones mayores a ,300 tanto a nivel general como en sus tres dimensiones.</p> <p><b>Validez de contenido y estructura</b> Se realizó por 5 Jueces expertos bajo el Formato V de Aiken (1 equivale a validez fuerte), cuyos criterios valorativos son: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Los jueces de expertos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Dra. Ladys Karim Santos Rebaza</li> <li>-Mg. Ursula Jhovani Ninatanta Iglesias</li> <li>-Mg. Gloria Odelia Torres De Gonzales</li> <li>-Mg. Paulina Jackeline Paredes Moreno</li> <li>-Mg. Roxana Jackeline Luna Rodriguez</li> </ul>																
<b>Confiabilidad</b>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;"></th> <th style="width: 25%;">Alfa de Cronbach</th> <th style="width: 40%;">Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados</th> <th style="width: 20%;">N°</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trabajo</td> <td style="text-align: center;">,974</td> <td style="text-align: center;">,768</td> <td style="text-align: center;">11</td> </tr> <tr> <td>Incentivo</td> <td style="text-align: center;">,974</td> <td style="text-align: center;">,745</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Interacción</td> <td style="text-align: center;">,973</td> <td style="text-align: center;">,859</td> <td style="text-align: center;">7</td> </tr> </tbody> </table> <p>Las correlaciones fueron mayores de ,300 y ninguno de los valores Alfa de Cronbach superaron sus valores de referencia y sus límites mínimos y máximos arrojaron valores altos y muy significativos de los coeficientes Intraclase especialmente en lo referido a las medias promedio.</p>		Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N°	Trabajo	,974	,768	11	Incentivo	,974	,745	4	Interacción	,973	,859	7
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N°														
Trabajo	,974	,768	11														
Incentivo	,974	,745	4														
Interacción	,973	,859	7														
<b>Conclusión</b>	Visto lo aprobado por los Jueces Expertos y los resultados del estudio piloto de confiabilidad se concluye que el Cuestionario sobre el Satisfacción Laboral (Potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización) es apto para su aplicación en personal asistencial de un centro de salud del distrito Alto Trujillo.																



## **ANEXO 7**



**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA  
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE  
JUNÍN Y AYACUCHO"**

Trujillo, 28 de mayo de 2024

**CARTA N° 108-2024-UCV-VA-EPG-F01/J**

M.C. Julio Contreras Quipan

Director

UTES N° 6 SERVICIOS PERIFÉRICOS

**PRESENTE.** –

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **ROXANA MARIBEL RIVEROS VENEROS**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN ALTO TRUJILLO, 2024"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial, en un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente.** –



Mg. Ricardo Benites Allaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**  
- Instrumentos de recolección de datos.

Cel: 943017778

REGION LA LIBERTAD GERENCIA REGIONAL DE SALUD UTES N° 06 T. E.	
<b>TRAMITE DOCUMENTARIO</b>	
<b>RECIBIDO</b>	
06 JUN. 2024	
HORA 1:00	REG. N°
FIRMA	FOLIOS 03

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"**

## CONSTANCIA

### AUTORIZACION PARA LA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

#### HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N° 10243-2024, el Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo de la Universidad Cesar Vallejo; ha solicitado autorización para que la Srta. **ROXANA MARIBEL RIVEROS VENEROS**, alumna del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud; aplique el proyecto de investigación titulado **"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN ALTO TRUJILLO 2024"**; En amparo de la Resolución Jefatural N° 1184-A-2024-UCV-VA-EPG-SLO1/J. El Comité de Investigación de la Red Trujillo ha **APROBADO** y **AUTORIZADO** su ejecución en el Centro de Salud Alto Trujillo, de la jurisdicción de la Red de Salud Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos, previo cumplimiento de los requisitos establecidos. Con el compromiso del Jefe del Establecimiento de salud, de brindar las facilidades para la ejecución del proyecto de investigación y la investigadora aplicar el proyecto con las exigencias éticas. Debiendo alcanzar el **Informe de Tesis aprobado** con los resultados de la investigación, al correo electrónico [udiireddesaludtrujillo@gmail.com](mailto:udiireddesaludtrujillo@gmail.com)

**LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "**

TRUJILLO, 05 DE JULIO DEL 2024



JCCQ/BDA/BDA  
CC. Archivo



REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
UTES N° 06 TRUJILLO - ESTE  
M.C. Betty Davalos Alvarado  
JEFE DE DOCENCIA E INVESTIGACION

**"Justicia por la Prosperidad"**

Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)

Pag. Web: [www.utes6trujillo.com.pe](http://www.utes6trujillo.com.pe)

## ANEXO 8

### FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



#### Consentimiento Informado

Yo, ..... identificada con DNI N°....., declaro que he sido informada e invitada a participar en una investigación denominada "Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud en Alto Trujillo, 2024", éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad Cesar Vallejo y la UTES N° 06.

Entiendo que este estudio busca conocer la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral del personal asistencial que atiende en el Centro de Salud Alto Trujillo y sé que mi participación se llevará a cabo en este mismo centro y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio.

Alto Trujillo, ..... de ..... del 2024

Firma:

DNI:



Huella digital

## ANEXO 8.2

### CONSENTIMIENTOS FIRMADOS DE PERSONAL DE SALUD QUE ACEPTA LLENAR EL CUESTIONARIO



#### Consentimiento Informado

Yo, Nancy Romero Camaniza, identificada con DNI N° 10135536, declaro que he sido informada e invitada a participar en una investigación denominada "Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud en Alto Trujillo, 2024", éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad Cesar Vallejo y la UTES N° 06.

Entiendo que este estudio busca conocer la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral del personal asistencial que atiende en el Centro de Salud Alto Trujillo y sé que mi participación se llevará a cabo en este mismo centro y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio.

Alto Trujillo, 10 de Junio del 2024

Firma:

DNI:

10135536



Huella digital

### Consentimiento Informado

Yo, Rosa Catalina Simón Lozada identificada con DNI N° 18202050, declaro que he sido informada e invitada a participar en una investigación denominada "Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud en Alto Trujillo, 2024", éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad Cesar Vallejo y la UTES N° 06.

Entiendo que este estudio busca conocer la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral del personal asistencial que atiende en el Centro de Salud Alto Trujillo y sé que mi participación se llevará a cabo en este mismo centro y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

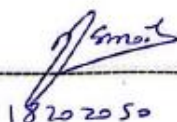
Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio.

Alto Trujillo, 10 de Junio del 2024

Firma:



DNI:

18202050



Huella digital

### Consentimiento Informado

Yo, Julisa Elizabeth Alzites Chinoque..... identificada con DNI N° 19257076....., declaro que he sido informada e invitada a participar en una investigación denominada "Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de un Establecimiento de Salud en Alto Trujillo, 2024", éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Universidad Cesar Vallejo y la UTES N° 06.

Entiendo que este estudio busca conocer la influencia del clima laboral en la satisfacción laboral del personal asistencial que atiende en el Centro de Salud Alto Trujillo y sé que mi participación se llevará a cabo en este mismo centro y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 20 minutos.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo.

Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio.

Alto Trujillo, 10 de Junio del 2024

Firma: Julisa Elizabeth Alzites Chinoque  
DNI: 19257076



Huella digital

## ANEXO 9

### BASES DE DATOS

#### ANEXO 9.1

#### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL (PRUEBA PILOTO)

*Coefficiente V-Aiken por criterio*

Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
23	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
26	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
27	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
28	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte



## ANEXO 9.2

### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO SATISFACCION LABORAL PRUEBA PILOTO

*Coefficiente V-Aiken por criterio*

Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte

### ANEXO 9.3

#### CONFIABILIDAD CLIMA ORGANIZACIONAL PRUEBA PILOTO

##### Estadísticas de total de elemento fiabilidad Clima Organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	74,7000	181,122	,615	,939
Item2	74,9000	176,100	,785	,936
Item3	75,0000	185,111	,821	,938
Item4	74,7000	176,011	,981	,934
Item5	74,9000	173,878	,877	,935
Item6	74,8000	175,511	,826	,936
Item7	75,4000	178,267	,675	,938
Item8	74,9000	179,656	,743	,937
Item9	75,5000	179,389	,669	,938
Item10	74,6000	174,933	,927	,935
Item11	74,7000	183,344	,784	,937
Item12	74,7000	187,567	,416	,941
Item13	74,9000	185,211	,490	,940
Item14	75,6000	186,711	,405	,941
Item15	75,8000	190,622	,258	,943
Item16	74,7000	194,233	,082	,945
Item17	74,1000	196,989	-,016	,945
Item18	74,8000	187,733	,485	,940
Item19	74,8000	183,733	,572	,939
Item20	74,4000	190,711	,290	,942
Item21	74,6000	185,378	,742	,938
Item22	74,8000	179,956	,641	,938
Item23	74,2000	183,733	,709	,938
Item24	74,6000	179,378	,631	,939
Item25	74,4000	177,600	,806	,936
Item26	73,9000	190,100	,478	,940
Item27	73,9000	190,100	,478	,940
Item28	74,2000	191,511	,406	,941

## ANEXO 9.4

### CONFIABILIDAD INSTRUMENTO SATISFACCION LABORAL PRUEBA PILOTO

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	68,70	478,900	,747	,974
Item2	69,00	490,000	,635	,975
Item3	68,80	477,956	,705	,974
Item4	69,30	460,456	,896	,973
Item5	68,50	480,500	,752	,974
Item6	69,20	460,622	,925	,972
Item7	68,90	472,100	,864	,973
Item8	68,50	485,833	,646	,975
Item9	69,30	463,122	,853	,973
Item10	69,30	470,233	,957	,972
Item11	68,20	491,733	,478	,976
Item12	69,30	470,233	,829	,973
Item13	69,50	476,056	,840	,973
Item14	70,20	487,289	,520	,976
Item15	69,70	473,567	,791	,974
Item16	69,10	471,211	,833	,973
Item17	69,30	477,344	,814	,973
Item18	69,10	470,100	,853	,973
Item19	69,20	472,622	,884	,973
Item20	69,20	478,622	,923	,973
Item21	68,80	480,400	,845	,973
Item22	69,30	474,900	,863	,973

## ANEXO 9.5

# BASE DE DATOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

## UNIDAD DE ANÁLISIS

Encuesta	Clima Organizacional	Dimensión: Potencial humano	Dimensión: Diseño organizacional	Dimensión: Diseño cultura de la	Satisfacción Laboral	Dimensión: Trabajo	Dimensión: Incentivo	Dimensión: Interacción	Nivel de Clima Organizacional	Dimensión: Potencial humano	Dimensión: Diseño organizacional	Dimensión: Diseño cultura de la organización	Nivel de Satisfacción Laboral	Dimensión: Trabajo	Dimensión: Incentivo	Dimensión: Interacción
1	66	23	24	19	61	36	10	15	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho
2	101	39	31	31	97	49	18	30	Saludable	Saludable	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
3	76	20	28	28	83	40	15	28	Por mejorar	No saludable	Saludable	Saludable	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho
4	64	23	23	18	60	38	10	12	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho
5	77	25	31	21	58	34	7	17	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
6	94	32	32	30	92	50	14	28	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho
7	89	30	29	30	80	46	13	21	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
8	89	33	27	29	82	40	13	29	Saludable	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho
9	68	23	24	21	68	38	8	22	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
10	92	35	29	28	80	47	10	23	Saludable	Saludable	Saludable	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
11	90	39	26	25	97	46	16	35	Saludable	Saludable	Por mejorar	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
12	73	27	23	23	91	52	14	25	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
13	87	32	25	30	97	53	16	28	Saludable	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
14	72	20	29	23	62	31	16	15	Por mejorar	No saludable	Saludable	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
15	78	24	26	28	67	40	6	21	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho

16	79	27	27	25	89	49	13	27	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho
17	81	27	28	26	74	43	6	25	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
18	84	31	27	26	91	47	15	29	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho
19	72	24	26	22	61	35	12	14	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho
20	80	31	25	24	86	43	15	28	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho
21	84	25	30	29	83	46	13	24	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
22	63	20	21	22	48	29	7	12	Por mejorar	No saludable	Por mejorar	Por mejorar	Insatisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
23	88	32	29	27	78	48	10	20	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
24	97	33	32	32	88	44	16	28	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
25	80	26	26	28	76	38	13	25	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
26	65	21	25	19	70	41	8	21	Por mejorar	No saludable	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
27	89	28	29	32	87	49	15	23	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
28	80	25	30	25	69	35	10	24	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
29	105	42	32	31	107	55	18	34	Saludable	Saludable	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
30	78	30	26	22	63	34	12	17	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
31	86	31	29	26	100	52	17	31	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
32	90	31	31	28	101	52	17	32	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
33	86	30	29	27	86	44	14	28	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho
34	68	24	20	24	69	40	7	22	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho

35	80	24	25	31	83	43	14	26	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
36	80	25	27	28	97	52	14	31	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho
37	68	25	22	21	55	34	8	13	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
38	81	26	28	27	59	37	8	14	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
39	49	21	12	16	66	33	12	21	No saludable	No saludable	No saludable	No saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
40	75	26	26	23	64	31	12	21	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
41	88	32	26	30	109	54	20	35	Saludable	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
42	84	25	31	28	76	43	11	22	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
43	95	34	32	29	87	48	16	23	Saludable	Saludable	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
44	84	33	27	24	66	33	12	21	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
45	72	23	23	26	66	33	12	21	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
46	51	16	17	18	33	20	5	8	No saludable	No saludable	No saludable	Por mejorar	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
47	74	23	27	24	82	44	15	23	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
48	71	23	25	23	67	40	12	15	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho
49	66	26	24	16	53	32	7	14	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	No saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
50	59	16	22	21	55	32	8	15	Por mejorar	No saludable	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
51	93	32	33	28	89	51	15	23	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
52	81	29	27	25	68	38	12	18	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
53	94	33	31	30	90	48	14	28	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho

54	95	32	33	30	93	48	16	29	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho
55	74	26	25	23	64	36	14	14	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho
56	72	27	24	21	79	45	12	22	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
57	91	31	32	28	82	39	15	28	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho
58	66	25	19	22	68	37	10	21	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
59	77	27	25	25	66	37	12	17	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
60	64	22	22	20	44	27	6	11	Por mejorar	No saludable	Por mejorar	Por mejorar	Insatisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
61	54	20	18	16	48	26	8	14	No saludable	No saludable	No saludable	No saludable	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho	Insatisfecho
62	73	24	24	25	74	43	10	21	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
63	64	23	23	18	59	31	8	20	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
64	70	24	24	22	62	34	10	18	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
65	76	27	26	23	69	39	14	16	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Por mejorar	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Insatisfecho
66	82	30	28	24	90	50	12	28	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Por mejorar	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho
67	89	25	34	30	70	41	11	18	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
68	79	22	32	25	71	42	11	18	Por mejorar	No saludable	Saludable	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
69	93	27	36	30	88	51	12	25	Saludable	Por mejorar	Saludable	Saludable	Satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho
70	77	24	28	25	80	46	15	19	Por mejorar	Por mejorar	Saludable	Saludable	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho	Ni insatisfecho / ni satisfecho

Nota: Información obtenida de los test

## ANEXO 9.7

### PRUEBA DE NORMALIDAD

**Prueba de Kolmogrov Smirnov del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024**

Variables	N	Estadístico de prueba	Sig. asin. (bilateral)
Clima Organizacional	70	0.057	0.200
Dimensión: Potencial humano	70	0.130	0.005
Dimensión: Diseño organizacional	70	0.080	0.200
Dimensión: Diseño cultura de la organización	70	0.118	0.018
Satisfacción Laboral	70	0.090	0.200

**Nota: Información obtenida del programa SPSS ver 27**

Según los resultados de la prueba de normalidad los datos para la variable del clima organizacional en la dimensión potencial humano y dimensión diseño cultura de la organización, presentan niveles de significación menores iguales a 0.01 y 0.05, siendo altamente significativos y significativos respectivamente, se rechaza la hipótesis  $H_0$  y se acepta la  $H_a$  (hipótesis alterna) que los datos no son normales. Y los datos para la variable del clima organizacional, la dimensión diseño organizacional, y la satisfacción laboral, presentan niveles de significación mayores a 0.05, siendo no significativos, se acepta la  $H_0$  que los datos son normales. Por lo tanto, se tomó la decisión de utilizar la estadística no paramétrica para realizar el análisis de las hipótesis mediante la prueba de Correlación de Spearman Brown, y la estadística paramétrica para realizar el análisis de las hipótesis mediante la prueba de Correlación de Pearson.

# ANEXO 10

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal asistencial de un centro de salud del distrito Alto Trujillo-2024

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA	RESULTADOS	CONCLUSIONES
<p><b>Problema General:</b> ¿En qué medida influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024?</p>	<p><b>Hipótesis Alterna (Ha)</b> El clima organizacional tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.</p> <p><b>Hipótesis Nula (Ho)</b> El CO no tiene influencia significativa en la SL del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> OE1: Identificar el nivel del clima organizacional en sus dimensiones potencial humano, diseño organizacional, cultura de la organización que presenta el personal asistencial de un establecimiento en el distrito Alto Trujillo, 2024.</p> <p>OE2: Identificar el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.</p> <p>OE3: Determinar la influencia del clima organizacional en su dimensión potencial</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Clima organizacional en el personal asistencial de un establecimiento de salud en Alto Trujillo, 2024.</p> <p>Sus 3 dimensiones: Potencial Humano Diseño organizacional y Cultura de la Organización</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud en Alto Trujillo.</p> <p>Sus 3 dimensiones: trabajo, incentivo e interacción.</p>	<p>La Teoría del clima organizacional, desarrollada por Litwin y Stringer (1968), describe el clima como una característica permanente del entorno interno en una organización que influye en el comportamiento de sus miembros.</p> <p>Las dimensiones del clima organizacional son: potencial humano, diseño organizacional, cultura de la organización.</p> <p>Andresen, Domsch y Cascardi (2007), la satisfacción laboral la define como etapa emocional comfortable, derivado de la vivencia laboral, logrado al cumplir requisitos individuales a través de la actividad laboral.</p>	<p>Se adoptó una metodología de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con un diseño no experimental-correlacional causal de corte transversal; se estudiaron a 70 profesionales; se utilizaron dos cuestionarios: uno para evaluar el clima organizacional y otro para la satisfacción laboral, validados previamente por expertos y con una fiabilidad de 0,941 y 0,975 consecutivamente.</p>	<p>Los hallazgos indicaron que un 64.3% del personal experimenta una SL por mejorar, mientras que el 31.4% presenta una SL saludable. Además, el 54.3% presenta una SL ni insatisfecho ni satisfecho, y un 40% se muestra satisfecho. Con un valor R cuadrado 0.613.</p>	<p>Se concluyó, que mejorar el clima organizacional impacta positivamente en la satisfacción laboral en el personal asistencial del centro de salud. Esto se respalda por una correlación muy alta entre ambas variables, con un valor de la Prueba de Pearson <math>r=0.783</math> y una significancia de <math>p=0.000</math> (<math>p &lt; 0.01</math>).</p>

		<p>humano en la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.</p> <p>OE4: Determinar la influencia del clima organizacional en su dimensión diseño organizacional en la satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.</p> <p>OE5: Determinar la influencia del clima organizacional en su dimensión cultura de la organización en la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en el distrito Alto Trujillo, 2024.</p>		<p>Dimensiones de la satisfacción laboral son: trabajo, incentivo e interacción.</p>			
--	--	---	--	--	--	--	--