



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Factores laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de
salud de un establecimiento nivel I-3, Trujillo 2019

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

AUTORA:

Br. Mendoza Espinoza, Frecia Lizet (ORCID: 0000-0002-0043-0022)

ASESOR:

Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos (ORCID: 0000-0003-2833-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y
Gestión del Riesgo de la Salud

TRUJILLO-PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios:

*Por darme la oportunidad de
vivir, por acompañarme día a día
en el camino de la vida,
fortaleciéndome en todo
momento.*

A mis Padres:

*Por su constante apoyo, para seguir
avanzando en mi carrera profesional, dentro
del claustro universitario, con su amor y
tiempo han permitido que culmine que llegue a
mi meta.*

A mi hermano Víctor Hugo:

*Por ser fuente de motivación e
incentivo para seguir,
superándome y culminar con
éxito mi grado académico.*

AGRADECIMIENTO

A Dra. Eliana Guzmán Avalos

Asesora del presente trabajo de investigación, por su enseñanza y paciencia ante mis dudas durante este proceso.

A Dra. Myriam Lora Loza

Docente revisora, por su valioso aporte, detalles y cariño que me brindo; para culminar mi trabajo de investigación.

Al Centro de Salud Florencia de Mora Parte Alta

Por permitirme el acceso a sus instalaciones y al personal que a contribuido para el desarrollo de este trabajo de investigación.

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo:

Que han contribuido con sus enseñanzas y orientaciones a la culminación de mi meta profesional.

Frecia L. Mendoza Espinoza

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mendoza Espinoza Frecia Lizet, estudiante de la Facultad de Medicina de la Universidad César Vallejo de Trujillo, identificada con DNI N° 445588221, con el proyecto de tesis titulada:

Factores Laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de salud de un establecimiento nivel I-3, Trujillo 2019.

Declaro bajo juramento que:

- El proyecto de tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
- El proyecto de tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en el proyecto de tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros). Asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, octubre de 2019.



Mendoza Espinoza Frecia Lizet

DNI. 44558221

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	15
2.2 Operacionalización de Variables.....	16
2.3 Población, muestra y muestreo	18
2.3.1 Población	18
2.3.2 Muestra	18
2.3.3 Muestreo	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.4.1 Técnica:	18
2.4.2 Instrumento:.....	19
2.4.3 Validez.....	20
2.4.4 Confiabilidad.	20
2.5 Procedimiento.....	21
2.6 Métodos de análisis de datos	22
2.7 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS.....	24
3.1. Descripción de Resultados	24

3.2. Análisis ligado a la Hipótesis	26
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	41
ANEXO 01: Factores laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de salud nivel de un establecimiento, nivel I-3, Trujillo 2019.....	42
ANEXO 02: Factores laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de salud nivel de un establecimiento, nivel I-3, Trujillo 2019	43
ANEXO 03: Factores laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de salud nivel de un establecimiento, nivel I-3, Trujillo 2019	46
ANEXO 04: Consentimiento Informado.....	49
ANEXO 05: Ficha Técnica	50
ANEXO 06: Ficha Técnica	52
ANEXO 07: Fórmula de Validación de Aiken.....	54
ANEXO 08: Matrices de Validación.....	57
ANEXO 09: Autorización para Recojo de Información	86
ANEXO 10: Matriz de Consistencia Factores Laborales Relacionados con el Clima..	87
ANEXO 11: Validación de Aiken.....	92
FICHAS DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1		
Factores laborales en sus dimensiones relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. 2019.	24	
Tabla 2		
Clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta, 2019.	25	
Tabla 3.		
Factores laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. 2019.	27	
Tabla 4.		
Correlación entre el factor laboral y relaciones interpersonales y el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. 2019.	28	
Tabla 5		
Correlación entre el factor laboral con la motivación y el clima organizacional trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. 2019	29	
Tabla 6		
Correlación entre el factor laboral en el reconocimiento y el clima organizacional trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. 2019	30	
Tabla 7.		
Correlación entre el factor laboral en el ambiente físico y el clima organizacional trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. 2019	31	

RESUMEN

El presente estudio tuvo el objetivo de determinar la relación entre los factores laborales: relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. Octubre – diciembre 2019. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores de salud, el tipo de investigación fue no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. Los instrumentos de medición empleados fueron dos, un Cuestionario para los factores laborales con un total de 16 ítems y un Cuestionario para el clima organizacional con un total de 16 ítems. La validación del instrumento se realizó según el coeficiente de Validez V de Aiken, calculándose las valoraciones de todos los jueces con relación a un ítem y al grupo de ítems, siendo para el clima organizacional 0.85 y factores laborales 0.90. Por otro lado, para la confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach fue de 0.886 para los factores laborales y de 0.825 para el clima organizacional. En la relación de los factores laborales con el clima organizacional se encontró que en los factores laborales el 23.3% que calificaron bajo, el mismo porcentaje tuvieron clima organizacional bajo. Así mismo, de los factores laborales del 30% que tuvieron medio, de estos en el clima organizacional 3.3% fue bajo, 26.7% medio y de los que calificaron alto 46.7%, el mismo porcentaje en alto fue el clima organizacional. Rho de Spearman (0.931) siendo la relación significativa ($p < 0.01$). Finalmente, se concluye que: Los factores laborales: relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico tienen una relación estadística significativa con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. Setiembre – octubre 2019 ($p < 0.01$).

Palabra clave: Clima organizacional, relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento, ambiente físico.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between labor factors: interpersonal relationships, motivation, recognition and physical environment with the organizational climate in health workers Florencia de Mora Alta. October - December 2019. The sample consisted of 30 health workers, the type of research was non-experimental, with a descriptive correlational design. The measuring instruments used were two, a Questionnaire for labor factors with a total of 16 items and a Questionnaire for the organizational climate with a total of 16 items. The validation of the instrument was carried out according to the Aiken Validity Coefficient V, calculating the valuations of all the judges in relation to an item and the group of items, being for the organizational climate 0.85 and labor factors 0.90. On the other hand, for reliability using the Cronbach Alpha statistic, it was 0.886 for labor factors and 0.825 for the organizational climate. In the relation of labor factors to the organization climate, it was found that in the labor factors 23.3% that qualified low, the same percentage had low organizational climate. Likewise, of the 30% labor factors that had a mean, of these in the organizational climate 3.3% was low, 26.7% average and of those who rated high 46.7%, the same percentage high was the organizational climate. Spearman's Rho (0.931) being the significant relationship ($p < 0.01$). Finally, it is concluded that: Labor factors: interpersonal relationships, motivation, recognition and physical environment have a significant statistical relationship with the organizational climate in health workers Florencia de Mora Parte Alta. September - October 2019 ($p < 0.01$).

Keyword: organizational climate, interpersonal relationships, motivation, recognition, physical environment.

1. INTRODUCCIÓN

Los factores laborales, tales como La Motivación y Relaciones interpersonales, en las Entidades de Salud como Hospitales, Clínicas, Establecimientos de salud se encuentran en constante dilema, debido a la mala interpretación que se observa por parte de los usuarios y familiares, ya que el personal muchas veces desea atender con eficiencia y eficacia a los usuarios, pero le es imposible debido a la recarga de trabajo que tiene que realizar, porque muchas veces no solo hace la labor asistencial sino también administrativa. Es por ello, que el personal tiene que priorizar la atención a los pacientes según el grado de dependencia, por lo que el resto de usuarios se sienten abandonados, así también el poco tiempo que tienen para hacer empatía con el paciente, todo ello contribuye a la mala comunicación trabajadores -paciente. (Martínez et al., 2010).

Por otro lado, el clima organizacional a nivel internacional, relacionado a los factores laborales, son respuesta de conclusiones de un complejo número de variables donde faltaría perfeccionar los prototipos o ejemplos: en base a su cultura y realidad geográfica, donde los recursos humanos, se involucrarían a mejorar, para interrelacionarse, dentro del establecimiento, para el cumplimiento de tareas y metas comunes en periodos cortos o regulares (Rodríguez,2018)

Los trabajadores de salud piensan que es muy relevante y esencial, un estímulo de parte de los jefes inmediatos de la Institución, utilizan mecanismos de sensibilización a los trabajadores , en base a principios de teorías de relaciones humanas y el cumplimiento a normas de bienestar social , satisfacción individual , lo que conduce a alcanzar metas reduciendo dificultades externas , o internas que limitan la superación y moral, causando una frustración y malestar del personal involucrado (Chiavenato, 2006).

La desmotivación, es un factor común en los trabajadores de salud, ocasiona un malestar y desmotivación, al no ser debidamente capacitados, a pesar que demuestra compromiso en su trabajo, causando interés por buscar trabajo en otro centro laboral, a futuro, por eso que el autor, estudio la comunicación y su afinidad con un incentivo y agrado, laboral es sobreentendida y relacionada entre sí, sin desmerecer estos términos; sino que hace referencia a los términos mencionado como un conjunto integral y reciproco (Bustamante , 2012) .

Predominan siempre los siguientes aspectos: el rol de los líderes, la motivación y la capacitación a los trabajadores, probables explicaciones a este problema, hacen referencia, como en el Hospital 61 de Baja complejidad Vitarte, no manifiestan ninguna motivación a su personal trabajador, provocando desmoralización que podría conllevar al trabajador, a solicitar su rotación a otros centros laborales. Por lo tanto, el personal de salud, manifiesta que el estímulo entre sus compañeros, se afianza cuando realizan funciones específicas de acuerdo al rol que les corresponden, para el bienestar de la Institución, y se adapta en todo el equipo multidisciplinario, debiéndose de alguna manera, a que las dimensiones que influyen y que son más relevantes y calificadas, como el factor motivacional y responsabilidad social, constituyen el trabajo organizado y disciplinado. (Bustamante et, al, 2015)

Por otro lado, en América Latina el 65% de las instituciones de salud, observan necesidades prioritarias y un crecimiento en estas instituciones actuales, así como, siendo muy evidente, el concepto del clima organizacional en las distintas organizaciones de salud, y las funciones de sus integrantes son determinantes para logra interrelacionarse entre sí. (Vargas, 2015)

Es así que, en una investigación realizada, un porcentaje altamente significativo, de los colaboradores contratados administrativos de servicios (CAS), percibieron la falta del valor y significado del clima organizacional, debido a la falta de estímulos en el ambiente laboral, dado a que el personal nombrado recibe mayores estímulos, discriminando los derechos de los contratados, en sus años de servicio de 4.9 años. (Artaza, 1997)

A nivel nacional, en las organizaciones de salud se establecen, algunos aspectos que determinan, situaciones laborales y la obtención de objetivos, o logros, los cuales estarán supervisados, permanentemente, por lo que están en constante interrelación, y particularidades personales y del equipo de sus integrantes, pues de ellos dependerá el comportamiento y la efectividad que obtengan en el cumplimiento, y ejecución de las metas trazadas Pintado, 2017).

El clima de las organizaciones estudiadas, considerándose en la actualidad, se origina desde un estudio panorámico general, por considerar que desde los individuos que integran la empresa, están sobresaliendo, hasta las particularidades de la empresa, y

hasta la propia característica de sus personas, siendo por esto, que incentivan a respaldar a un buen concepto, al entorno laboral. Este enfoque logra considerar a una organización, como un contexto de cultura y ambiente, desde un punto integral y activo en donde todo lo que la conforma están interactuando entre sí; de modo que las conductas grupales e individuales, están relacionados y al mismo tiempo, participan en las diferentes dimensiones de la empresa. (Rodríguez, et al., 2004, p. 254).

En instituciones del Ministerio de Salud, en cuanto al factor ambiente físico, los trabajadores expresan manifestar, insatisfechos trabajando en sus áreas, por lo que, en los últimos tiempos, se aprecia demasiada insalubridad debido a que se incumple con la reglamentación en función a las bases técnicas de infraestructura, repercutiendo negativamente en los trabajadores de salud, por lo tanto, es deber y sacrificio, de los directivos mejorar hacia un entorno saludable. Por tanto, este caso va en aumento, cuando el personal opina que las autoridades, incumplen su papel, de ejecutores en la dirección de la gestión, en crear entornos saludables postergando por mucho tiempo para subsanar estos impases en relación a ambientes saludables en los establecimientos y hasta la fecha no se obtiene la respuesta esperada, causando preocupación a contraer enfermedades infecto contagiosas, en el equipo multidisciplinario que permanece en contacto directo con los pacientes (MINSa, 2016)

Se observa también el incumplimiento del acuerdo, de la carta de Ottawa, de la (OMS ,2000) , referido a la atención integral de salud, y la seguridad y trabajo reforzando las competencias y habilidades de todo el personal del equipo, así como el desarrollo de todo el ambiente poblacional , creando ambientes saludables con buenas condiciones de salud nutricional fortaleciendo competencias en cuanto a seguridad en el trabajo , frente a factores de riesgo , tomando medidas preventivas , y promover conductas saludables en el personal , evitando obstáculos , a su alrededor, donde se desarrolla en conjunto con los actores sociales de la comunidad , todo ellos orientado a superar situaciones adversas y muy perjudicial para la salud de los mencionados.

Por lo mencionado. podemos concluir que en nuestro país no toman en cuenta dichas herramientas, considerando que son un equipo de engranaje, que podría contribuir a enriquecer las competencias y habilidades personales del personal de salud, y por ende su desenvolvimiento y así lograr el bienestar en el ámbito laboral donde se desarrolla el personal de salud, logrando objetivos y metas propuestas (Arévalo, 2017).

A nivel local en el Centro de Salud Florencia de mora parte alta, el dilema que hoy atañe al clima organizacional, es la inquietud en la parte laboral, que hoy se muestra, y de no modificarse, a tiempo este defecto, vendrá como resultados negativos para los avances y logros productivos a la organización. Dicho establecimiento de salud en su historia, y probablemente en su plazo de fundación, a sufrido por una serie de escalas constitutivas y de tecnología amplia, que han alcanzado a definir a esta organización como una compleja. El Establecimiento de Salud cuenta con equipo médico, técnico y de servicios. A pesar de ser un Centro de Salud de nivel 1-3, se encuentra con escaso personal y no refleja la actividad multidisciplinaria puesto que cada uno trabaja en forma aislada, no hay liderazgo dentro de la conducción del establecimiento lo que genera conflictos interpersonales por falta de comunicación, y con ello un inadecuado clima organizacional.

En lo que corresponde a los trabajos previos de la investigación, encontramos a López (2016). El propósito fue la medición del análisis del clima organizacional, y reconocimiento, determinando que, en este Centro de Salud, La Victoria – Bogotá, Colombia, se aplicó un diseño descriptivo, teniendo como universo a 170 trabajadores, por lo que se selecciona una muestra representativa de 80 empleados, siendo aleatorio y estratificado. El instrumento fue un cuestionario, y los resultados fueron: se pudo determinar la reciprocidad, porque los resultados dieron un valor 0.281 menor a 0.05, donde confirma la presencia entre el clima y el reconocimiento, por esto hay una ligera relación, entre las variables, lo que evidencia que la variable independiente (clima organización) contribuye de forma baja en la conducta de la variable dependiente (desempeño laboral), de manera que se estima importante, porque cuando se de algún problema, va a depender de los factores: la sabiduría y la destreza que tenga el personal, la necesidad laboral, conlleva a que los trabajadores, soporten un inapropiado clima laboral, entre otros, se llegó a concluir de que el Clima Organizacional es medio, o sea, no es lo suficientemente capaz de impulsar la mejora en la gestión pública.

De Igual forma Peña et al. (2015), querían relacionar el nivel del clima organizacional relacionado con la ejecución y motivación en un centro de Salud en México, el diseño fue descriptivo, en el cual participaron un total de 862 personas, donde fueron evaluadas con una encuesta, usando la Escala de Clima Organizacional (EDCO). En consenso al valor que le dio el personal trabajador, encontraron, en el clima laboral, en general: la

apreciación del clima es “medio”, con un 36.8%, seguido de una apreciación “baja” con 35.6%; analizando las dimensiones, la “reserva de recursos” y los “valores colectivos” se pueden calificar con valoración baja alcanzando valores de 47.1% en cada caso; las dimensiones con valoración media son de Relaciones interpersonales, reconocimiento, equilibrio, valores en equipo y la que tiene valoración de alta son remuneración, Claridad y congruencia en la dirección. Por último, concluye que hay una existencia que relaciona positivamente, el clima organizacional de los grupos de control y el cumplimiento y logros en la atención a la salud, lo que admite considerar, que cuando mejora el clima organizacional beneficia a realizar los objetivos de las entidades en la salud.

De este modo, Lactahuamán (2018), tuvo como propósito determinar el clima organizacional y motivación, del profesional de un Centro de Salud I-3 en Ayacucho, de diseño descriptivo correlacional, con un universo de 600, y una muestra representativa de 50, Utilizando la Escala de Clima laboral y satisfacción, donde: los trabajadores, expresaron, una apreciación regular en las diferentes dimensiones estudiadas como la relaciones interpersonales, la forma de dirección, el equilibrio, remuneración, el sentido de reconocimiento y la valoración en equipo (entre 87.5% a 75%). Además, refiere un 62.5% de enfermeras poco contentas en su actual trabajo. Ingresaron al estudio un total de 16 trabajadores. Se llega a evidenciar reiteradamente que además del reconocimiento, la relación entre los jefes de dirección y los subalternos son importantes en el resultado del clima laboral, llegando a la conclusión que los objetivos fueron favorables, en relación a otorgar reconocimiento a los trabajadores.

Por otro lado, Arredondo (2018), enfatiza que la investigación realizada tuvo como propósito, buscar la relación - clima organizacional, con las interacciones laborales del personal, en el Centro de Salud de Mayorca en Villa, El Salvador Lima, el diseño fue descriptivo, con un universo de 73, con una muestra de 42, se utilizaron instrumentos de Barón con adaptación de Abanto, Higuera y Cueto; para medir las relaciones interpersonales, mientras que para medir el clima organizacional fue el instrumento de Litwin y Striger, y la adaptación de Palma.; Los resultados presentan una existencia de relación efectiva con la prueba de Chi cuadrado siendo la probabilidad de 0.0277 menor a 0.05 entre el clima organizacional y las relaciones personales, significando que a mejor clima organizacional, es más alta la satisfacción del trabajador. Habiendo

diferencia estadísticamente significativa. El clima organizacional, de acuerdo al Anova, el 78.9% mostro que el personal consideraban, un nivel bueno o aceptable. Al comparar se evidencio desigualdad entre obstetras y enfermeras, indicando que las obstetras tienen mejor percepción del clima en la institución. Y la conclusión, refiere que el bienestar laboral obtuvo un nivel medio en el Centro de Mayorca, con 59.4% y en la micro red, alcanzó un 81.3%, y existiendo además niveles altos de bienestar en las redes de salud.

Sin embargo, Pacompía (2018) tuvo el objetivo de correlacionar el grado de influencia del clima organizacional sobre la calidad del confort del usuario externo en salud, en un establecimiento de salud en Tacna; el diseño fue descriptivo, la población fue de 400 personas, se adquirió una muestra al azar y se aplicó la encuesta a 384 personas. Los resultados encontrados fueron una correlación significativa entre las variables: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción del usuario (r entre 0.40 y 0.58, $p < 0.01$). El clima organizacional apreciado por el personal de salud, que trabaja en estas instituciones de salud de la Dirección Regional de Tacna es moderado, y que los factores de Liderazgo e Igualdad en el trato, constituyen los más importantes para lograr variación en la organización y que los factores de Independencia laboral y las Relaciones interpersonales son los menos importantes. En cuanto al nivel de satisfacción, se evidencio que es moderado y finalmente se concluyó que el clima organizacional repercute positivamente en el nivel de bienestar del personal, en un nivel alto en esta región. Al observar, desde una mirada del usuario exterior, el liderazgo y el trato son importantes prospectos del clima laboral asociados al bienestar de los usuarios.

Mientras tanto, Del Rio-Mendoza, Munares y Montalvo-Valdez (2016). Realizó estudios, cuyo objetivo fue identificar los niveles de motivación y el clima organizacional de los trabajadores, en el Centro de Salud de Chíncha, Ica -Perú, La investigación fue descriptiva transaccional, incluyendo siete grupos como población, con 178 empleados con muestreo probabilístico. El cuestionario tuvo 55 ítems mediante los cuales se midió el potencial humano. Los resultados fueron que el ambiente laboral no saludable es de 55 a 128 y por mejorar de 129 a 202, finalmente el ambiente laboral es saludable de 203 a 275. El ambiente laboral percibido presentó un porcentaje medio de 164, indicando que está por mejorar. La investigación indicó que la institución

necesita mejoras en su ambiente laboral. Llegando a la conclusión que se evidencia una relación significativa de las dos variables en mención: incentivos y Clima Organizacional. Por tanto, se realizaron estudios de correlación entre las variables del clima organizacional (Autodesempeño, compromiso laboral y Supervisión) con la escala de Satisfacción Laboral (crecimiento personal, desempeño de labores y relación con las jefaturas).

De manera que, Sánchez (2016), con el objetivo de identificar cuáles son las determinantes que contribuyen en el clima organizacional y la motivación laboral, en un Hospital de Argentina, esta investigación fue prospectiva transversal y analítica, en 222 empleados, como muestra 150 e instrumento, un cuestionario ordenado, tipo escala de Likert, de 40 ítems que corresponden a 10 variables; la fiabilidad del instrumento (consistencia interna) fue de 89%. Los resultados fueron que el 45% de los empleados no tienen buena motivación, el 73% son tecnólogos en medicina, 46.9% fueron no profesionales, el 49.6% contratos, el 47.7% de empleados del turno mañana tienen estrés laboral. El otro 47.7% de los empleados apreciaron un negativo clima organizacional, el 97.2% en el área del área de enfermería, el 78.3% en los profesionales. La correlación fue relevante entre el estrés laboral y clima; concluyendo que el 45% de los empleados presenta estrés laboral, lo que conlleva a una desmotivación y el 47.7% un clima negativo.

No obstante, Picoy (2015), trazándose como objetivo principal conocer el ambiente organizacional y la conexión comunicación interpersonal, de un establecimiento en Lima; donde se utilizó las técnicas propuestas por el Ministerio de Salud (la R.M.Nº 623-2008/MINSA), condujo un estudio prospectivo y cuantitativo, en un determinado momento y describiendo los fenómenos, en 194 trabajadores, tomando 60 como muestra, se aplicó el cuestionario, Un resultado importante fue que el factor relaciones interpersonales (factor higiénico extrínseco) es el que tuvo mayor porcentaje de aceptación con la satisfacción laboral, mientras que los aspectos motivadores e intrínsecos más resaltantes fueron los relativos contenidos del valor del trabajo, y al reconocimiento proveniente del jefe superior y del entorno y las conclusiones: la variable relaciones interpersonales como saludable, la variable reconocimiento y potencial humano, por mejorar. En cuanto a los demás factores como Remuneración y Recompensa, resultaron como no saludables; Identidad, Comunicación organizacional

y Estructura, califican como saludables. Se puede evidenciar que el tema económico es un factor importante, para el reconocimiento del empleado por su trabajo realizado, que incluyen la apreciación del clima laboral y puede influir en las demás variables.

Por su lado, Chávez, A. (2013) realizó un estudio titulado sobre Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud, Chugay Sánchez Carrión – La Libertad, la investigación tuvo como objetivo conocer el clima organizacional, con una población de 65 trabajadores y muestra 30, y se utilizó una técnica como instrumento que fue una entrevista de 5 cinco preguntas ordenadas y una encuesta con 23 ítems, en cuyos resultados se encontraron, que en un 51% no existen buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores del Centro de Salud, Sánchez Carrión, esto debido a que al 65% no consideran tener buenas comunicaciones, de parte de los directores y jefes, el 61% no se preocupan por tener igualdad de trato en el personal, y el 61% manifiesta que cada uno tiene su propio criterio y decisión, por lo que produce un clima organizacional desfavorable que pone obstáculos para el desempeño y trabajo entre el personal que trabaja en esta institución pública. Conclusión: Por tanto, que el 94% de los entrevistados, refiere que los factores interpersonales son determinantes en el clima organizacional de la organización. Contribuye, esta investigación a nuestro estudio, dado a que, en este contexto educativo, metódicamente se utilizó un diseño descriptivo y el instrumento de recolección de datos fue la entrevista y una encuesta que en nuestra investigación se aplicó.

Finalmente, Rodríguez (2017), en la investigación presentada, el propósito fue precisar si existe una relación entre el clima organizacional y las relaciones Interpersonales en trabajadores del Centro de Salud Chocope II Etapa”, en el cual se utilizó un diseño descriptivo no experimental, se aplicó la escala de Likert teniendo como población a 200 trabajadores, del cual tomo una muestra representativa de 80 trabajadores, los resultados fueron: que su entorno organizacional es apreciado por sus trabajadores de forma regular o media (57%) mostrando evidencia, que los factores que contribuyen a la estabilidad laboral (34%), sentimientos satisfactorios y de seguridad (23%) interpersonales, en el equipo de trabajo; y llegaron a las conclusiones que; el clima organizacional y las relaciones entre trabajadores, del mencionado EE.SS es significativa (68%)

En lo que corresponde a las teorías relacionadas del clima organizacional, hay que mencionar que los aspectos laborales del personal de salud son las circunstancias propias e internas, son las que definen el incentivo, el bienestar o insatisfacción laboral, por lo que refiere que el incentivo de los trabajadores se basa en dos factores relevantes : el primer factor que califica son los factores higiénicos, es todo lo relativo al ambiente e incluyen las instalaciones y consideran lo alusivo al medio físico, la remuneración y los beneficios extras, y el contexto de trabajo políticas de liderazgo, estilo clima laboral, relaciones entre directivos y empleados, y normas internas. (Chiavenato 2009)

Por su parte, Bowers y Taylor (2017) en la Universidad de Michigan estudiaron cinco aspectos con la finalidad de evaluar el clima organizacional:

Acceso a las variaciones en tecnología: Se fundamenta en la orientación frente a los nuevos requerimientos con respecto a facilitar o mejorar al trabajo en equipo, orienta al servicio prestado por parte de los directivos orientados al bienestar de los trabajadores. comunicación: este aspecto se basa en los recursos que existen intrainstitucionalmente, y hace posible y fácil que a los empleados se les escuche sus opiniones en la entidad, Motivación, define a las facilidades que transmiten a los empleados a trabajar convenientemente y siendo eficaces, dentro de la organización. Toma de decisiones: es el proceso de asumir decisiones en el contexto laboral, en las determinaciones que se definen dentro de la institución, por tanto, la decisión de cada función en los trabajadores en este proceso.

Forastieri (2005), refiere que los factores laborales podrían precisar como ciertos aspectos que definan la ubicación donde el empleado procese sus funciones laborales, donde están incluidos: el tiempo de trabajo, el flujograma laboral, las diversas formas del trabajo y el aseguramiento del personal de salud.

El mismo autor, también opina que, el entorno laboral incorpora no solamente la infraestructura de las instalaciones de trabajo, además un entorno fuera del ambiente como por ejemplo una tarea de campo , ya sea propio de una función o exteriorizada ; que pueden ser lugares , temporales o permanentes; así como, las medidas para obtener la productividad , así mismo , insumos , que deben utilizarse , los instrumentos básicos y el equipo requerido para un adecuado sistema de atención integral , o acciones específicas de salud ambiental . De igual forma, opina que las inadecuadas condiciones

de trabajo conlleven a contraer enfermedades ocupacionales y bajo rendimiento, ansiedad, cansancio, agobio, exclusión de motivación laboral.

Por su parte, Chiavenato (2009), menciona que la higiene y seguridad laboral están orientados a prevenir daños y riesgos en la salud integral de las personas, evitando agentes nocivos a la salud física como el ruido, la ventilación, la temperatura, la deficiente iluminación y equipos de trabajo obsoleto. Desde otro concepto la salud física, en un centro laboral conforma la gestión más relevante de la higiene laboral y busca cuidar la integridad del organismo humano del daño de agentes nocivos, como el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la iluminación y los equipos de trabajo.

Umaña Montero (2007), menciona, al Ambiente físico, debe estar adecuadamente iluminada el ruido controlado por decibeles y la temperatura adecuada según estaciones de año. Es primordial tomar en cuenta a estas condiciones laborales, de tal forma que estos puedan ser considerados por las autoridades pertinentes con precisión, en aras a una mejor organización, para mejoras.

En tanto Gibson y col. (2014), puntualiza al clima organizacional como aquellas características del entorno en como la conciben los trabajadores característicos en su medio laboral. En cuanto a lo mencionado, el clima se refiere por cómo se entienden las variables del comportamiento, de su estructura y sus procesos.

Según Baguer Alcalá (2005), refiere dos puntos de vista, del reconocimiento laboral. La primera es reconocer al trabajador, por ejecutar bien su trabajo, y la segunda es información y comunicación para mejorar el trabajo a través de un sistema de evaluación y superar errores a futuro a través de estas críticas constructivas se superarán malos entendidos.

Para Feder y Herzberg (2000), el mérito laboral es definido como el factor motivacional para mejorar el bienestar del trabajador. Estos aspectos ayudan a incrementar la satisfacción del trabajador, para llegar a tener un efecto positivo dentro de la empresa.

Según Shein (1991) el clima organizacional es reconocido por los miembros de la institución, estableciéndose un proceso de aprendizaje que es ofrecido de dos maneras. El primer modelo de trauma, corresponde a los integrantes de la empresa para aprender

a hacer frente a una amenaza por un mecanismo para defenderse, sin embargo, en el segundo modelo, las cosas se presentan para funcionar, asimilar y preservar.

Los aspectos culturales dentro una organización, se van adaptando en función a la dinámica del Establecimiento de Salud, Por lo que, las organizaciones abarcan una cultura que le corresponde: como es sus creencias y valores que comparte.

En el enfoque sobre el clima de la organización, el concepto indudablemente despierta intereses múltiples con los diferentes sectores, organizaciones, etc., porque se busca el equilibrio y bienestar de los trabajadores.

Así también en las teorías del clima en las organizaciones, Likert (mencionado por Brunet, 1999) determina que la conducta asumida por sus subordinados dependerá de cómo se comporten administrativamente y las condiciones que la organización perciben, donde, la reacción se encuentra determinada por la manera en que es percibido.

Por otra parte, Robbins (2001) indica que es importante tener un esquema que se fundamenta en el hecho de que la conducta de algún integrante de la organización no se asocia al resultado que se presenta en la empresa, sino que se relaciona con la percepción. Que tenga el empleado para cada uno de los factores en estudio. Por lo tanto, esta percepción depende de una buena medida de las actividades, asociaciones y otras vivencias que cada integrante tiene con la empresa. Por lo tanto, el clima en la organización refleja esta relación entre sus características como organización o como persona.

En una publicación, Aldape (2008) manifiesta lo siguiente:” El avance de la motivación será debido en su mayor parte a las autoridades ya que ellos deben preocuparse más por un mejor ambiente laboral equilibrado y atractivo para todos.”. A su vez afirma que también es responsabilidad del propio trabajador, porque motivado cumple mejor en todas sus actividades laborales.

Actualmente, los líderes y jefes de las organizaciones, refieren que el cumplimiento de las metas y objetivos de todas las organizaciones, deben ser determinantes tomando en cuenta las variables de clima organizacional y motivación, ya que ambas están muy asociadas , con la satisfacción laboral (Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo, 2009).

Respecto al factor motivacional en los establecimientos de salud presentan una clara motivación intrínseca dentro de su entorno laboral y se desarrollan mejor que los que presentan motivación extrínseca con mayor equilibrio y bienestar, y actitud más positiva hacia su centro laboral. Ramírez, Abreu y Badi (2008)

las investigaciones realizadas en la ciudad de Puebla (México), han demostrado, que un entorno laboral excelente y adecuado, mantiene entornos saludables para que los trabajadores se sientan comprometidos y valorados por sus empleadores. (Martínez & Ramírez,2010)

Así mismo McAdams (1998), refiere que el estímulo laboral es un acto que todo trabajador necesita obtener para sentirse satisfechos como respuesta a su esfuerzo en el área que le corresponde y de este modo se sienten valorados como personas, generalmente se otorga certificados con créditos necesarios para reforzar su legajo personal.

Ante lo mencionado se planteó la siguiente interrogante: ¿En qué medida los factores laborales como: relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico se relaciona con el clima organizacional en los trabajadores del centro de salud Florencia de Mora, ¿durante los meses de Octubre – diciembre 2019?

Esta investigación se justifica por su Conveniencia, dado permite relacionar las variables factores laborales con el clima organizacional a fin de tomar decisiones de reestructuración dentro de la organización, pudiendo ser de importante contribución en el tema.

Por su relevancia social, porque con la información recolectada se puede mejorar las condiciones laborales y como consecuencia de ello tener un adecuado clima organizacional dentro del Centro de Salud de Florencia de Mora.

Por sus implicaciones prácticas, en la relevancia institucional, el estudio permitirá valorar desde el personal del Centro de salud de Florencia de Mora la importancia del clima organizacional; para que se tomen decisiones de mejora a nivel colectivo sobre los aspectos deficientes y refuercen los positivos. Por su valor teórico, permitir el oportuno conocimiento de los factores laborales y el clima laboral para formular ideas

contribución en el marco teórico y práctico, y sirva como referencia y desarrollo administrativo del centro de salud.

Utilidad metodológica, porque permite, definir, planificar, dirigir, recursos y procesos, orientados a lograr resultados positivos con todo el equipo de trabajo den Florencia de Mora, permitiendo una adecuada administración y gestión en salud.

Así también se planteó la hipótesis general: Los factores laborales tales como relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico se relacionan significativamente con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta. Octubre - diciembre 2019. Y Como hipótesis específicas se propuso: El factor laboral relaciones interpersonales, se relacionan significativamente con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta; El factor laboral reconocimiento se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta. El factor laboral ambiente físico se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta. El factor laboral motivación, se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta.

Así también se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre los factores laborales como: relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico con el clima organizacional en trabajadores de salud del Centro de salud Florencia de Mora Parte Alta. Octubre – diciembre 2019. Y Objetivos específicos: identificar los factores laborales en trabajadores de salud del centro de salud Florencia de Mora Parte Alta; Identificar el clima organizacional en trabajadores de salud del centro de salud Florencia de Mora Parte Alta; Establecer la relación entre el factor laboral, relaciones interpersonales con el clima organizacional en trabajadores de salud del Centro de salud, Florencia de mora parte Alta. Establecer la relación entre el factor laboral motivación con el clima organizacional en trabajadores de salud del Centro de Salud Florencia de Mora parte Alta. Establecer la relación entre el factor laboral reconocimiento con el clima organizacional en trabajadores de salud del centro de salud Florencia de mora parte Alta. Establecer la relación entre el factor laboral ambiente

físico con el clima organizacional en trabajadores de salud del centro de salud Florencia de Mora parte Alta.

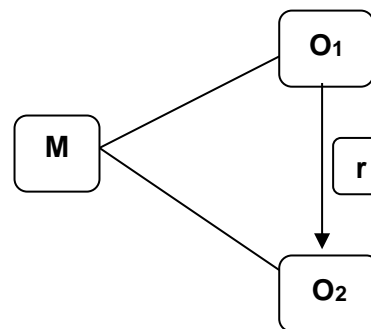
II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

La investigación es no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, en este tipo de investigación no existe la intervención activa de una variable y se observa la descripción fenomenológica, transversal ya que se realizó en un mismo tiempo. (Hernández, M, 2010).

Se trata de un diseño descriptivo correlacional - causal, ya que busco establecer la relación de una variable dependiente e independiente.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 176). “No existe manipulación de variables independientes para observar un efecto sobre otras variables. Solo observamos fenómenos tal como se presenta en su forma original para después examinar”. La representación del diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

“M” = Muestra

“O₁” = Variable independiente: factores laborales.

“r” = Relación de causalidad de las variables

“O₂” = Variable dependiente: clima organizacional

El diseño mencionado se utilizó porque permitió distinguir la unión de repercusión entre las dos variables, definiendo si el factor laboral repercute en el clima organiza.

2.2 Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Factores laborales	Chiavenato (2009), Hace referencia a aquellas condiciones en la que todos los trabajadores deben contar para poder obtener objetivos comunes y reconocimientos laborales en el centro de trabajo.	Se mide a través de un cuestionario con un total de 16 ítems dividido en 4 dimensiones. Los niveles de factores laborales: siempre, casi siempre, a veces, nunca.	Relaciones Interpersonales	Flexibilidad Agudeza Receptividad Estimulo	Ordinal Bajo (1 – 3) Medio (4 – 10) Alto (11 – 20)
			Motivación	Confianza por el trabajo realizado Responsabilidad laboral Cantidad y calidad de material	
			Reconocimiento	Sueldos Ascensos Reconocimiento Laboral	
			Ambiente físico (condiciones del entorno)	Espacio para realizar trabajo Máquinas y herramientas Iluminación Equipos informáticos	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Bowers y Taylor (2017) lo determinan como: Relaciones laborales y personales que se desarrollan en un centro laboral, de ellos dependerá su desempeño, logro de objetivos.	Se considera como medición cuatro dimensiones y una evaluación final de: Buena Regular Mala	Planificación	Trabajo en equipo Articulación de instrumentos de planificación	Ordinal Bajo (1 – 3) Medio (4 – 10) Alto (11 – 20)
			Liderazgo	Pro actividad Actuación coherente	
			Creatividad e innovación	Propuestas innovadoras Pasantías	
			Toma de decisiones	Autonomía Seguridad	

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Se tuvo en cuenta a la totalidad del personal del Centro de Salud de Florencia de Mora que hacen un total de 30 colaboradores, de los cuales 25 tienen contrato a tiempo completo y 5 a tiempo parcial.

2.3.2 Muestra

Se tomó en cuenta a la totalidad de la población la cual viene a ser la representación total que corresponde a 30 colaboradores debido a la accesibilidad de la información para poder ser evaluada.

2.3.3 Muestreo

Muestreo no probabilístico por conveniencia.

Unidad de análisis: Esta presentada por cada uno de los trabajadores del Centro de Salud, Florencia de Mora.

Criterios de selección:

Criterios de Inclusión:

Personal de salud con tiempo de contratado no menor de 6 meses.

Personal de salud nombrado.

Personal que desee participar en el estudio.

Criterios de Exclusión:

Personal de salud contratado por modalidad terceros.

Personal que se encuentre en periodo vacacional

Personal que no desee participar

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica:

Se utilizó la técnica de la encuesta.

En la presente investigación, para las variables factores laborales y clima organizacional, se aplicó la técnica de la encuesta que como lo menciona Carrasco (2005, p. 274), es una agrupación de métodos útiles, que son vistos para un objetivo de resultados o varios concretos, validándose de instrumental necesario.

2.4.2 Instrumento:

Se utilizó el cuestionario.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 200) son un conjunto de preguntas planificadas, que buscan obtener información de parte de quien las responde, son utilizados como técnica de evaluación

El instrumento empleado en la presente investigación fue un cuestionario, el cual permitió recoger los datos necesarios para concretar el proceso de estudio.

Para examinar el ambiente organizacional se diseñó un cuestionario que consta de 4 dimensiones y 16 preguntas, cada respuesta se acompaña de 4 alternativas de respuesta en orden descendente de un extremo a otro, a quienes se le asigna un valor de > a <. (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) nunca.

Para evaluar los factores laborales: relaciones interpersonales, reconocimiento, motivación, ambiente físico se diseñó un cuestionario que consta de 4 dimensiones para cada uno, y en total 16 preguntas, cada respuesta se acompaña de 4 alternativas de respuesta en orden descendente de un extremo al otro, a quienes se les asigna un valor de > a <. (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) nunca.

Variable	Técnica	Instrumento		
Factores laborales				
Escala	Relaciones interpersonales	Motivación	Reconocimiento	Ambiente físico
Alto	(11-20)	(11-20)	(11-20)	(11-20)
Medio	(4-10)	(4-10)	(4-10)	(4-10)
Bajo	(1-3)	(1-3)	(1-3)	(1-3)

Variables		Instrumento		
Clima organizacional	Técnica			
Escala	Planificación	Liderazgo	Creatividad e innovación	Toma de Decisiones
Alto	(11-20)	(11-20)	(11-20)	(11-20)
Medio	(4-10)	(4-10)	(4-10)	(4-10)
Bajo	(1-3)	(1-3)	(1-3)	(1-3)

2.4.3 Validez.

Cuestionario que evaluó el clima organizacional se validó por juicio de expertos donde participaron 5 expertos: 1 cirujano dentista (Mg. en Gestión de Servicios de Salud, 1 psicóloga Mg. en intervención psicológica, Un Médico docente y Dr. en Salud pública, 1 asistente social, Mg. en Salud pública, y un Médico Mg. en Salud pública.

La ficha de validación fue elaborada y entregada a profesionales expertos para su validación.

La validación del instrumento se realizó según el coeficiente de Validez V de Aiken, calculándose las valoraciones de todos los jueces con relación a un ítem y al grupo de ítems, siendo para el clima organizacional 0.85 y factores laborales 0.90. (Anexo 04 tablas 1 y 2)

2.4.4 Confiabilidad.

El criterio de confiabilidad, es la condición en que observaciones reiteradas de los mismos fenómenos con un mismo instrumento dan resultados similares

Para tal efecto, se trabajó con 20 colaboradores del Centro de Salud San Martín de Porres, que tiene similitud en categoría I-3 al C.S. Florencia de Mora. Los datos que se obtuvieron en la muestra piloto se ingresaron al programa estadístico SPSS, a fin de determinar su confiabilidad.

La confiabilidad tabulada en la base de datos, se muestran en las siguientes tablas.

DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
Relaciones interpersonales	$\alpha = 0,777$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE
Motivación	$\alpha = 0,947$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE
Reconocimiento	$\alpha = 0,990$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE
Factor ambiente físico	$\alpha = 0,828$ La fiabilidad se considera como BUENO
Variable	Alfa de Cronbach
Factores Laborales	$\alpha = 0,886$ La fiabilidad se considera como BUENO

DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
Planificación	$\alpha = 0,847$ La fiabilidad se considera como BUENO
Liderazgo	$\alpha = 0,901$ La fiabilidad se considera como BUENO
Creatividad e innovación	$\alpha = 0,780$ La fiabilidad se considera como BUENO
Toma de decisiones	$\alpha = 0,846$ La fiabilidad se considera como BUENO
Variable	Alfa de Cronbach
Clima Organizacional	$\alpha = 0,825$ La fiabilidad se considera como BUENO

2.5 Procedimiento

Para el desarrollo del presente trabajo se tuvo en cuenta los siguientes pasos:

Se solicitó a la Oficina de Jefatura del Centro de Salud “Florencia de Mora Parte Alta” la autorización respectiva para realizar el trabajo de investigación.

Se coordinó con una alumna de Enfermería para llevar las encuestas a cada trabajador.

Se aplicó la técnica de abordaje social: encuesta a los participantes trabajadores de Salud, de dicho Establecimiento, con la participación de la alumna.

La aplicación de cada cuestionario, se realizó en 20 minutos, para cada uno.

Se procedió a tabular los datos encontrados, y ordenarlos en tablas simples y gráficos.

2.6 Métodos de análisis de datos

Durante, la evaluación de datos, se examina la información y el propósito de sacar conclusiones sobre el objetivo de la investigación en base a estos resultados las organizaciones toman mejores decisiones para el bienestar de sus trabajadores. Estos datos cuantitativos se ingresaron a un sistema informático del paquete SPSS versión 22, teniendo como referencia el estudio de la validez y la confiabilidad como pilares de la estadística que permitieron mostrar conclusiones precisas. La metodología que se usó para la evaluación de datos fue en 2 niveles: Descriptivo e Inferencial, siguiendo el proceso siguiente:

Se realizó la tabulación y se seleccionaron datos confiables en una matriz de datos, en donde se tabularon en cuadros y gráficas para mejor entendimiento.

se estableció el contraste de las hipótesis a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman se determinó el grado de relación que hay entre variables y dimensiones planteadas.

y se usó la prueba de Coeficiente Correlación de Spearman.

2.7 Aspectos éticos

Siguiendo con la continuidad del presente estudio se aplicó cuatro principios éticos, que se respetaron y cumplieron, durante todo el proceso del estudio los cuales han sido propuestos, por el Informe Belmont creado por la Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento el 18 de abril de 1979.

- **El principio de autonomía:** el sentido de la autonomía, incluye el derecho y capacidad del ser humano, parcialidad y equidad.

- **El principio de Beneficencia:** implica realizar el trabajo con el sentido de bienestar a través del consentimiento informado respetando el derecho de las personas.
- **Principio de no maleficencia:** está referido a que todo acto debe estar orientado a proteger el bienestar de las personas.
- **Principio de Respeto a la Dignidad Humana:** está orientado a que toda persona independiente a su cultura o estatus social merece ser tratado como tal puesto que el ser humano es el máximo representante de la entidad social.

RESULTADOS

3.1. Descripción de Resultados.

Tabla 1

Factores laborales en sus dimensiones relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. 2019.

Factores	No.	%
Relaciones interpersonales		
Bajo	7	23.33
Medio	9	30.00
Alto	14	46.67
Motivación		
Bajo	6	20.00
Medio	9	30.00
Alto	15	50.00
Reconocimiento		
Bajo	8	26.67
Medio	9	30.00
Alto	13	43.33
Ambiente físico		
Bajo	7	23.33
Medio	11	36.67
Alto	12	40.00
Total	30	100.00

Se observa las dimensiones relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico los niveles de los factores laborales que la mayoría de trabajadores de salud de Florencia de Mora Parte Alta presenta niveles altos en cada una de las dimensiones evaluadas y en menores proporciones el nivel bajo.

Tabla 2

Clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta, 2019.

Clima Organizacional	No.	%
Bajo	08	26.67
Medio	08	26.67
Alto	14	46.67
Total	30	100.00

Se observa que en los niveles del clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta se encuentra con un alto nivel del clima organizacional en el 46.67%, en el nivel medio un 26.67% y en el nivel bajo un 26.67%.

3.2 . Análisis ligado a las Hipótesis.

Hipótesis general:

Hi: Los factores laborales se relacionan significativamente con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta. Octubre – diciembre 2019.

Ho: Los factores laborales no se relacionan significativamente con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta. Octubre – diciembre 2019.

Hipótesis específicas:

Hi: El factor laboral con las relaciones interpersonales, reconocimiento, ambiente físico motivación, se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta.

Ho: El factor laboral con las relaciones interpersonales, reconocimiento, ambiente físico motivación, no se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta.

Tabla 3.

*Factores laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de salud
Florencia de Mora Parte Alta. 2019.*

FACTORES LABORALES *CLIMA ORGANIZACIONAL tabulación cruzada						
		CLIMA_ORGANIZACIONAL				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
FACTORES	Bajo	Recuento	7	0	0	7
	% del total	23,3%	0,0%	0,0%	23,3%	
Medio	Recuento	1	8	0	9	
	% del total	3,3%	26,7%	0,0%	30,0%	
Alto	Recuento	0	0	14	14	
	% del total	0,0%	0,0%	46,7%	46,7%	
Total	Recuento	8	8	14	30	
	% del total	26,7%	26,7%	46,7%	100,0%	

		Factores laborales	Clima Organizacional
Factores laborales	Coefficiente de correlación spearman	1,000	,931**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Clima organizacional	Coefficiente de correlación spearman	,931**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 3, observamos que la calificación a los factores laborales y al clima organizacional en un nivel bajo (23.3%) . Así mismo, los factores laborales para el 30% de trabajadores lo consideran un nivel medio, calificaron al clima organizacional como alto el 46.7%. existe relación significativa entre los factores con clima al obtener una significancia de $p=0,000 < 0.05$, el coeficiente de spearman indica que la relación es alta ($r_s = 0.931$).

Tabla 4.

Correlación entre el factor laboral relaciones interpersonales y el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. 2019.

RELACIONES*CLIMA_ORGANIZACIONAL1 tabulación cruzada						
			CLIMA_ORGANIZACIONAL1			
			Bajo	Medio	Alto	Total
RELACIONES	Bajo	Recuento	7	0	0	7
INTERPERSONALES		% del total	23,3%	0,0%	0,0%	23,3%
	Medio	Recuento	1	8	0	9
		% del total	3,3%	26,7%	0,0%	30,0%
	Alto	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	46,7%	46,7%
Total		Recuento	8	8	14	30
		% del total	26,7%	26,7%	46,7%	100,0%

Correlaciones

			Clima_organiza	
			za	Rela_interp
Rho de Spearman	Clima_organiza	Coefficiente de correlación	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Rela_interp	Coefficiente de correlación	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 4, observamos que en las relaciones interpersonales el 23.3% que calificaron bajo, el mismo porcentaje tuvieron clima organizacional bajo. Así mismo, de las relaciones interpersonales del 30% que tuvieron medio, de estos en el clima organizacional 3.3% fue bajo, 26.7% medio y de los que calificaron alto 46.7%, el mismo porcentaje en alto fue el clima organizacional. Existe relación significativa entre los factores con clima al obtener una significancia de $p=0,000 < 0,05$, el coef Rho de spearman indica que la relación es alta ($r_s = 0.914$)

Tabla 5

Correlación entre el factor laboral motivación y el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. 2019

MOTIVACION*CLIMA_ORGANIZACIONAL tabulación cruzada						
		CLIMA_ORGANIZACIONAL1				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
MOTIVACION	Bajo	Recuento	6	0	0	6
		% del total	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
	Medio	Recuento	2	7	0	9
		% del total	6,7%	23,3%	0,0%	30,0%
	Alto	Recuento	0	1	14	15
		% del total	0,0%	3,3%	46,7%	50,0%
Total		Recuento	8	8	14	30
		% del total	26,7%	26,7%	46,7%	100,0%

Correlaciones

		Clima_organiza	Motivación
Rho de Spearman	Clima_organiza	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,922**
		N	30
	Motivación	Coefficiente de correlación	,922**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 5, observamos que en la motivación el 20.0% que calificaron bajo, el mismo porcentaje tuvieron clima organizacional bajo. Así mismo, en la motivación del 30% que tuvieron medio, de estos en el clima organizacional 6.7% fue bajo, 23.3% medio y de los que calificaron alto 50.0%, el 3.3% en el nivel medio y 46.7% en el nivel alto para el clima organizacional. Existe relación significativa entre los factores con clima al obtener una significancia de $p=0,000 < 0.05$, el coef Rho de spearman indica que la relación es alta ($r_s = 0.922$).

Tabla 6

Correlación entre el factor laboral reconocimiento y el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. 2019

RECONOCIMIENTO1*CLIMA_ORGANIZACIONAL1 tabulación cruzada						
		CLIMA_ORGANIZACIONAL1				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
RECONOCIMIENTO	Bajo	Recuento	8	0	0	8
		% del total	26,7%	0,0%	0,0%	26,7%
	Medio	Recuento	0	8	1	9
		% del total	0,0%	26,7%	3,3%	30,0%
	Alto	Recuento	0	0	13	13
		% del total	0,0%	0,0%	43,3%	43,3%
Total	Recuento	8	8	14	30	
	% del total	26,7%	26,7%	46,7%	100,0%	

Correlaciones

		Clima_organiza reconocimiento		
		za	to	
Rho de Spearman	Clima_organiza	Coefficiente de correlación	1,000	,892**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
reconocimiento	Clima_organiza	Coefficiente de correlación	,892**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 6, observamos que en el reconocimiento el 26.7% que calificaron bajo, el mismo porcentaje tuvieron clima organizacional bajo. Así mismo, de las relaciones interpersonales del 30% que tuvieron medio, de estos en el clima organizacional 26.7% fue medio, 3.3% alto y de los que calificaron alto 43.3%, el mismo porcentaje en alto fue el clima organizacional. Existe relación significativa entre los factores con clima al obtener una significancia de $p=0,000 < 0.05$, el coef Rho de spearman indica que la relación es alta ($r_s = 0.892$).

Tabla 7.

Correlación entre el factor laboral ambiente físico y el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. 2019

AMBIENTE*CLIMA_ORGANIZACIONAL1 tabulación cruzada						
		CLIMA_ORGANIZACIONAL1				
			Bajo	Medio	Alto	Total
AMBIENTE	Bajo	Recuento	7	0	0	7
		% del total	23,3%	0,0%	0,0%	23,3%
	Medio	Recuento	1	8	2	11
		% del total	3,3%	26,7%	6,7%	36,7%
	Alto	Recuento	0	0	12	12
		% del total	0,0%	0,0%	40,0%	40,0%
Total		Recuento	8	8	14	30
		% del total	26,7%	26,7%	46,7%	100,0%

Correlaciones

		Clima_organiza	ambiente físico
Rho de Spearman	Clima_organiza	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	ambiente físico	Coefficiente de correlación	,884**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 7, observamos que en el factor ambiente el 23.3% que calificaron bajo, el mismo porcentaje tuvieron clima organizacional bajo. Así mismo, de las relaciones interpersonales del 36.7% que tuvieron medio, de estos en el clima organizacional 3.3% fue bajo, 26.7% medio y 6.7% alto y para los que calificaron alto 40.0%, el mismo porcentaje en alto fue el clima organizacional. Existe relación significativa entre los factores con clima al obtener una significancia de $p=0,000 < 0.05$, el coef Rho de spearman indica que la relación es alta ($r_s = 0.884$).

IV. DISCUSIÓN

El clima organizacional consiste en el entorno de la estructura de una organización, y necesita de muchos elementos esenciales, que acontecen en la misma empresa, y que probablemente estos sean internos o externos, los elementos en mención, pueden afectar en un buen o mal clima organizacional, y el resultado de ellos serán los que dirijan a la organización, a una mejor gestión y conducción de la organización o a muchas prioridades saludables dentro de la organización.

En la Tabla 1, se observa las dimensiones: relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico, los niveles de los factores laborales que la mayoría del personal trabajador de Florencia de Mora Parte Alta presenta niveles altos en cada una de las dimensiones evaluadas y en menores proporciones el nivel bajo.

Además, para la Tabla 2, se muestra que en los niveles del clima organizacional en personal de salud Florencia de Mora Parte Alta se encuentra con un alto nivel del clima organizacional en el 46.67%, en el nivel medio un 26.67% y en el nivel bajo un 26.67%.

Según los resultados obtenidos en la Tabla 3, se manifiesta la hipótesis de investigación comprobándose que existe relación directa entre los factores laborales y el clima organizacional en personal de salud Florencia de Mora parte Alta, lo que es confirmado por la prueba de Rho de Spearman (0.931) a un nivel de significancia altamente significativo ($p < 0.01$). Esta investigación guarda relación con la investigación estudiada por Moreno y Pérez (2018) en el estudio de investigación: “Factores laborales en el clima organizacional”. Esta investigación busca analizar, la trascendencia de los factores laborales, considerándolos aspectos vitales en la vida social, afectando directamente en el progreso del ser humano, resaltando, ser, manera directa, porque al conservar un buen clima organizacional, aventaja el nivel de productividad en toda organización. Esto a su vez se asemeja a la teoría que menciono Bandura, en su estudio de aprendizaje social. De acuerdo al estudio de aprendizaje social, las actitudes como: conductas, temores, son reflejo de enseñanzas que se aprendieron en el hogar, colegio, publicidad y en las calles y luego son imitadas, este es el aprendizaje llamado Vicario, Si analizamos el caso teniendo en cuenta el aspecto netamente social podemos deducir

que nos relacionamos como hemos aprendido, pero aun así sorprendentemente sabemos que todos los seres tenemos la potencialidad de desechar conductas negativas y recepcionar e imitar los modelos beneficiosos para nosotros.

En la Tabla 4, se comprueba la hipótesis de investigación que existe relación directa entre los factores laborales en la dimensión relaciones interpersonales y el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta, lo que es confirmado por la prueba de Rho de Spearman (0.914) a un nivel de significancia altamente significativo ($p < 0.01$).

Esto se debe a las conductas interpersonales, complejas y adoptadas esencialmente a través del método de aprendizaje (contemplación, imitación, ensayo y error). Además del comportamiento aceptado socialmente y que preparan a las personas para interrelacionarse en un equipo trabajador. Similarmente, Tejada (2018) con el objetivo de Determinar el nivel de relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los Docente de una institución educativa de Chinchero, Cusco. Observando los resultados obtenidos por el coeficiente de correlación de Pearson (Correlación positiva) se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales y se rechaza la hipótesis nula.

Es adecuado que en una empresa o Institución haya cualidades óptimas que sean adecuadas para el desempeño de los trabajadores de forma favorable y eficiente (Bager, 2009). De igual forma que el personal laboral, no tenga problemas en interrelacionarse entre sí, pues así sería un buen indicador para aceptar los cambios, y sean más eficientes en sus labores, asegurando y garantizando las metas institucionales (Dalton, 2007).

En la Tabla 5, en la hipótesis de investigación donde se demuestra que existe relación directa entre los factores laborales en la dimensión motivación y el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta, lo que es confirmado por la prueba de Rho de Spearman (0.922) a un nivel de significancia altamente significativo ($p < 0.01$).

Los resultados se asocian con los estudios comprobados por Garza (2010), quién consolido que el clima organizacional y la motivación son grandes factores importantes en una organización, que ayudan a la contribución de una mejora continua del clima en

la institución. Es muy notable que la motivación del trabajo es factor de beneficio o dificultad para un mejor desempeño del personal laboral en una organización. Las relaciones interpersonales dan alusión al manifestarse de forma recíproca de los trabajadores entre sí. Es indispensable la evolución y la preservación de una motivación satisfactoria sobre el cumplimiento del trabajo, que conlleve al compromiso de todo el personal laboral (Gadow, 2010).

La Tabla 6, en la hipótesis de nuestra investigación se encuentra que existe relación directa entre los factores laborales en la dimensión reconocimiento y el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta, lo que es confirmado por la prueba de Rho de Spearman (0.892) a un nivel de significancia altamente significativo ($p < 0.01$).

La realidad que existe en un apropiado clima organizacional no favorece solo al personal trabajador, además también a los que se benefician por el servicio que se brinda en la población. Según lo verifico Peláez (2010), quien, al indagar, la relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en la dimensión reconocimiento en una compañía telefónica, verifico que las diversas dimensiones de la variable: factores laborales perfecciona considerablemente el clima organizacional. Consecuentemente, se debe confortar el entorno laboral en las organizaciones de salud y conservar las buenas relaciones entre sus trabajadores, y así la organización, ofrecerá mucho mejor atención y las necesidades de la población serán atendidas.

La Tabla 7, se demuestra la hipótesis de investigación que existe relación directa entre los factores laborales en la dimensión ambiente físico y el clima laboral en personal de salud Florencia de Mora parte Alta, lo que es confirmado por la prueba de Rho de Spearman (0.884) a un nivel de significancia altamente significativo ($p < 0.01$). El clima organizacional está determinado por un espacio físico común a todos los integrantes de una institución. El factor laboral, constituye el ámbito personal y presencial, en donde se logra las actividades permanentes. Contribuye en el bienestar del usuario y por ende también en el logro de objetivos. Está involucrado con las competencias del representante de la institución, con los conceptos, conductas y praxis del personal, con su esquema de trabajo y socializando con los demás, en coordinación permanente con el jefe del establecimiento, con el equipo y

mobiliario que sustentan su quehacer en función a la actividad que desarrolla cada uno. (Garza, 2010).

Finalmente, hay que concluir mencionando que los factores laborales se relacionan efectivamente con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta. Setiembre – octubre 2019, lo que se comprueba la hipótesis de investigación.

V. CONCLUSIONES

1. Los factores laborales: relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico tienen una relación estadística significativa ($p < 0.01$) con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. Setiembre – octubre 2019.
2. El factor laboral relaciones interpersonales tiene una relación directa con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta, con un valor Rho de Spearman (0.914) a un nivel de significancia altamente significativo ($p < 0.01$).
3. Se demuestra la hipótesis de investigación que existe El factor laboral motivación tiene una relación directa con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta, con un valor Rho de Spearman (0.922) a un nivel de significancia altamente significativo ($p < 0.01$).
4. El factor laboral reconocimiento tienen una relación directa con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta, con un valor de Rho de Spearman (0.892) a un nivel de significancia altamente significativo ($p < 0.01$).
5. El factor laboral ambiente físico tiene una relación directa con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta, con un valor Rho de Spearman (0.884) a un nivel de significancia altamente significativo ($p < 0.01$).

VI. RECOMENDACIONES

Al jefe del establecimiento:

1. Organizar talleres donde los trabajadores reconozcan que las labores que desempeñan guarda relación directa con relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y el ambiente físico donde trabajan y pueda contribuir a un buen clima laboral con los trabajadores de dicho Centro de Salud.
2. Con el personal de salud, se debe, propiciar un ambiente de camaradería para desarrollar las buenas relaciones entre compañeros y se conduzca a un mejor clima organizacional en el Centro de salud Florencia de Mora.
3. Se debe de desarrollar dinámicas motivacionales en los diferentes ámbitos del Establecimiento de salud con la finalidad, de crear un buen clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora.
4. A fin de motivar a los trabajadores se debe hacer reconocimientos frecuentes en fechas memorables como el día del trabajo, onomásticos o navidad para contribuir a un buen clima organizacional en el personal de salud Florencia de Mora.
5. Propiciar un adecuado ambiente físico donde los trabajadores se encuentren cómodos en sus actividades laborales y conlleven a un buen clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora.

REFERENCIAS

- Arias, C. (2013). *Las relaciones interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y estrategias de mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Ajenjo, 2012*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Tesis de Licenciatura.
- Artaza (1997) estímulos y recompensas en el ambiente laboral, Ediciones Granica S.A, Argentina.
- Arévalo (2017) competencias en las interacciones sociales cotidianas en el sector salud, manual de habilidades sociales, minsa, volumen 28.
- Arredondo, D. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto."* Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3275/1/arredondo_bd. Pdf.
- Bowers, D. G. y Taylor, J. C. (2017) *Survey of organizations, Institute for social research*. U.S. editions.
- Bustamante, (2012), clima organizacional, motivación y comunicación, Revista científica, volumen 2018, Madrid.
- Brunet L (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. McGraw-Hill. México.
- Davis K., Newstrom J. (1999) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (2ª Ed.) México: McGraw-Hill.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (3a ed.). México: Thomson.
- Del Rio-Mendoza J., Munare, A., Montalvo-Valdez, H. (2016). *Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica*. Perú. Recuperado de <http://www.rev.med.panacea.unica.edu.pe/index.php/med/article/view/51>.
- Gadow, F. (2010). *La gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública*. Tesis de maestría inédita, Universidad

- Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas-México). Recuperada de <http://www.fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación* (4 ed.). México: McGraw Hill.
- López, C. (2016). *Análisis de clima organizacional aplicado al Hospital de Victoria*. Chile. Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2003/fel864a/pdf/fel864a-TH.4.pdf>
- Luthans, F. (2018). *Comportamiento organizacional*. (1 a ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Llactahuamán C., E. (2018). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Emergencia del Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho*. Obtenido de Biblioteca Virtual en Salud VBS: <http://pesquisa.bvsalud.org/bvsvs/resource/es/lil-737436>.
- Martínez et. Al, (2010), Factores laborales, en entidades de salud, Edición Grijalva, Lima 2012 .
- MINSA (2016) infraestructura y equipamiento en establecimientos de salud.
- Moreno, S. y Pérez, E. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. Argentina. Revista CES Derecho, (9), 1, enero – junio, 13-33
- Pacompiá, B. (2018). *Incidencia del clima organizacional en la satisfacción del usuario externo de los servicios de salud, de la Dirección Regional de Salud de Tacna*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Tesis de maestría inédita. Universidad Nacional mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- Peña V., R., Hernández H., D., Vélez M., A., García S., M., Reyes T., M., & Ureña B., E. (2015). *Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud*. Salud Pública de México. Vol. 57, 528-536.
- Picoy, D. (2015). *Clima Organizacional en Establecimientos de Salud de la Micro red Villa en el año 2014*. Universidad Ricardo Palma - Facultad Medicina Humana. Lima.

- Pintado, E.A. (2017). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. (1a ed.). Lima, Perú: Arco Iris S.R.L
- Rodríguez, A. et al (2018). *Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: en una organización estatal chilena*.
file:///C:/Users/PC01/Downloads/DialnetClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDelDesempeño-3899629%20(1).pdf.
- Rodríguez, R. (2004). *Psicología de las Organizaciones*. (1a ed.). Barcelona, España: Uoc.
- Sánchez, D. (2016). *Relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*. Perú.
Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_academia/2013_n1/pdf/a12v20_n1.pdf.
- Salinas, C., Laguna, J., & Mendoza, M. (1994). *La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica*. *Salud Pública*, 36 (1), 22-29.
- Tejada, R. (2018). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco – 2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado. Facultad de Ciencias de la Educación
- Topa, G, & Morales J, (2007). *Identificación organizacional y ruptura de contrato psicológico: sus influencias sobre la satisfacción de los empleados*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.
- Vargas, L. (2015). *Influencia de la Satisfacción Laboral en el Clima Organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque* (tesis para título). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- Vera, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?* Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing (2 ed.). Lima: Universidad de San Martín de Porres.

ANEXOS

ANEXO N° 01

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Factores laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de salud nivel de un establecimiento, nivel I-3, Trujillo 2019”

ESCALA PARA MEDIR FACTORES LABORALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) le agradeceremos se sirva contestar con veracidad las preguntas que a continuación se exponen, expresándole que los datos son de carácter anónimo y de fines exclusivos para la investigación. Gracias.

II. Instrucciones:

-Complete los espacios en blanco.

-Marque con una (X) la respuesta que considere la más adecuada.

Considerando que:

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Nunca (2)

III. Datos Generales:

1. Edad (años):.....
2. Sexo: a) Femenino () b) Masculino ()
1. Código
2. Región
3. Provincia
4. Distrito
5. Cargo
6. Fecha
7. Duración: 20 minutos

ANEXO N°02

Factores laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de salud nivel de un establecimiento, nivel I-3, Trujillo 2019”

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS FACTORES LABORALES

Código:		Fecha:
Región:	Provincia:	Distrito:
Cargo:	Sexo: M () F () Edad :	Duración: 20 minutos

Propósito: El presente tiene por finalidad recoger información sobre “Los factores laborales”, a nivel del personal del Centro de Salud de Florencia de Mora.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta que a continuación presentamos, de tal manera que pueda marcar la alternativa que considera correcta.

Opciones de respuesta

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) A veces
- (2) Nunca

<u>N°</u>	<u>Ítems</u>	<u>Opción de Respuesta</u>			
		(5)	(4)	(3)	(2)
	RELACIONES INTERPERSONALES				
01	Cuando he discutido con una compañera, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.				
02	Las compañeras de mi centro laboral saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita				
03	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre compañeros .				
04	Algunas compañeras del establecimiento realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.				
	MOTIVACIÓN	(5)	(4)	(3)	(2)
05	Se brinda reconocimiento oficial al buen desempeño laboral				
06	Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo.				
07	Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentadas.				
08	En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal				

	RECONOCIMIENTO	(5)	(4)	(3))	(2)
09	Mis habilidades para el uso correcto de las herramientas o equipos de trabajo.				
10	Mi facilidad para llevarme bien con mis compañeros de trabajo es buena.				
11	Mi disposición para realizar tareas que no corresponden a mi responsabilidad diaria.				
12	Mis habilidades manuales para elaborar productos y preparar material para la adecuada atención.				
	AMBIENTE FÍSICO	(5)	(4)	(3))	(2)
13	La iluminación en su espacio de trabajo es adecuada.				
14	El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es eficiente				
15	El equipo para realizar mi trabajo es óptimo				
16	El ruido para el desarrollo de mis actividades es adecuado				

ANEXO N° 03
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Factores laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de salud nivel de un establecimiento, nivel I-3, Trujillo 2019”

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Código:		Fecha:
Región:	Provincia:	Distrito:
Cargo:	Sexo: M () F () Edad :	Duración: 20 minutos

Propósito: El presente tiene por finalidad recoger información sobre el “Clima Organizacional”, a nivel del personal del Centro de Salud de Florencia de Mora

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta que a continuación presentamos, de tal manera que pueda marcar la alternativa que considera correcta.

Opciones de respuesta

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) A veces
- (2) Nunca

N°	Ítems	(5)	(4)	(3)	(2)
	PLANIFICACIÓN				
01	Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos del Establecimiento de Salud.				
02	Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la mencionada institución.				
03	Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.				
04	Se ha realizado la preparación de los insumos e instrumentos Intra y extramural a largo y corto plazo.				
	LIDERAZGO				
05	Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional.				
06	Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos.				
07	Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.				
08	Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.				
	CREATIVIDAD E INNOVACIÓN				
09	Se diseña propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio.				
10	Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.				
11	Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.				
12	Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto.				
	TOMA DE DECISIONES				
13	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.				

14	La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.				
15	Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.				
16	Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.				

ANEXO N° 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Sr (a), se le invita a participar en el estudio titulado “Factores laborales relacionados con el clima organizacional en trabajadores de salud de un establecimiento nivel I-3, Trujillo 2019 ”, A través de una entrevista que se le realizará, y durará aproximadamente 20 minutos.

El objetivo del presente estudio es Determinar la relación entre los factores laborales: relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta. Setiembre – octubre 2019.

La participación es totalmente voluntaria y anónima, de modo que no es necesario que mencione su nombre, ni que se identifique de ninguna otra forma. Asimismo, se le comunica que la información recibida será utilizada exclusivamente para el presente trabajo.

Si Ud. acepta participar, deberá responder a todas las preguntas que se le realizará, para evitar datos incompletos. Se le agradece de antemano su valiosa colaboración, en este estudio de investigación.

Atentamente,

.....

Frecia Mendoza Espinoza

Autor

ANEXO N° 05

FICHA TÉCNICA

1. Nombre del instrumento

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS FACTORES LABORALES

2. Autora

Br. Mendoza Espinoza, Frecia Lizet

3. Objetivo

Evaluar los factores laborales como: relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente en trabajadores de salud del Centro de salud Florencia de Mora Parte Alta.

4. Usuarios

Colaboradores del Centro de Salud de Florencia de Mora.

5. Áreas que mide

- **Relaciones interpersonales**

En las preguntas 1, 2, 3 y 4 que corresponden a este nivel tendrán un valor (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces y (2) nunca.

- **Motivación:** En las preguntas 5, 6, 7 y 8 que corresponden a este nivel tendrán un valor (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces y (2) nunca.

- **Reconocimiento:**

En las preguntas 9, 10, 11 y 12 que corresponden a este nivel tendrán un valor (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces y (2) nunca.

- **Ambiente físico:**

En las preguntas 13, 14, 15 y 16 que corresponden a este nivel tendrán un valor (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces y (2) nunca.

6. Confiabilidad

DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
Relaciones interpersonales	: $\alpha = 0,777$ La fiabilidad se considera como ACEPTABLE
Motivación	: $\alpha = 0,947$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE
Reconocimiento	$\alpha = 0,990$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE
Factor ambiente físico	$\alpha = 0,828$ La fiabilidad se considera como BUENO
Variable	Alfa de Cronbach
Factores Laborales	$\alpha = 0,886$ La fiabilidad se considera como BUENO

7. Validez del contenido

El instrumento que mide los factores laborales fue sometido a proceso de juicio de expertos, siendo validado por los siguientes docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo: Dra. Eliana Guzmán Avalos, Dr. Ivan Pereda Guanilo y Dra. Myriam Lora L.

8. Material

Hojas de lectura y de respuestas, lápiz y borrador.

Tiempo de aplicación

La duración de aplicación del instrumento será de 20 minutos.

9. Procedimiento de aplicación

- Buscar a cada uno de los colaboradores en sus diferentes áreas de trabajo.
- Dar indicaciones de inicio y desarrollo del cuestionario.
- Fin y entrega del cuestionario.

10. De la calificación:

Escala	Relaciones interpersonales	Motivación	Reconocimiento	Ambiente físico
Alto	(17-20)	(17-20)	(17-20)	(17-20)
Medio	(12-16)	(12-16)	(12-16)	(12-16)
Bajo	(8-11)	(8-11)	(8-11)	(8-11)

ANEXO N° 06

FICHA TÉCNICA

1. Nombre del instrumento

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

2. Autora

Br. Mendoza Espinoza, Frecia Lizet

3. Objetivo

Evaluar el nivel de clima organizacional en las dimensiones: planificación, liderazgo, creatividad e innovación y toma de decisiones en trabajadores de salud del Centro de salud Florencia de Mora Parte Alta

4. Usuarios

Colaboradores del Centro de Salud de Florencia de Mora.

5. Áreas que mide

a. Planificación:

En las preguntas 1, 2, 3 y 4 que corresponden a este nivel tendrán un valor (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces y (2) nunca.

b. Liderazgo:

En las preguntas 5, 6, 7 y 8 que corresponden a este nivel tendrán un valor (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces y (2) nunca.

c. Creatividad e innovación:

En las preguntas 9, 10, 11 y 12 que corresponden a este nivel tendrán un valor (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces y (2) nunca.

d. Toma de decisiones:

En las preguntas 13, 14, 15 y 16 que corresponden a este nivel tendrán un valor (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces y (2) nunca.

6. Confiabilidad

DIMENSIONES	Alfa de Cronbach
Planificación	$\alpha = 0,847$ La fiabilidad se considera como BUENO
Liderazgo	$\alpha = 0,901$ La fiabilidad se considera como BUENO

Creatividad e innovación	$\alpha = 0,780$ La fiabilidad se considera como BUENO
Toma de decisiones	$\alpha = 0,846$ La fiabilidad se considera como BUENO
Variable	Alfa de Cronbach
Clima Organizacional	$\alpha = 0,825$ La fiabilidad se considera como BUENO

7. Validez del contenido

El instrumento que mide el clima organizacional fue sometido a proceso de juicio de expertos, siendo validado por los siguientes docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo: Dra. Eliana Guzmán A. , Dr. Ivan Pereda G. y Dra. Myriam Lora L.

8. Material

Hojas de lectura y de respuestas, lápiz y borrador.

Tiempo de aplicación

La duración de aplicación del instrumento será de 20 minutos.

9. Procedimiento de aplicación

- Buscar a cada uno de los colaboradores en sus diferentes áreas de trabajo.
- Dar indicaciones de inicio y desarrollo del cuestionario.
- Fin y entrega del cuestionario.

10. De la calificación:

Escala	Planificación	Liderazgo	Creatividad e innovación	Toma de decisiones
Alto	(17-20)	(17-20)	(17-20)	(17-20)
Medio	(12-16)	(12-16)	(12-16)	(12-16)
Bajo	(8-11)	(8-11)	(8-11)	(8-11)

ANEXO 07
FÓRMULA DE VALIDACIÓN AIKEN

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

Siendo:

S = la sumatoria de respuestas de jueces

n = Número de jueces

e = Número de valores de la escala de valoración

Tabla 1: *V Aiken con intervalos de confianza para el clima organizacional*

Valor promedio de la calificación	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	V	IC 95% V	
	1	2	3	4	5		LI	LS
Ítem1	1	1	1	0	1	0.8	0.4902	0.9433
Ítem2	1	1	0	1	1	0.8	0.4902	0.9433
Ítem3	1	1	1	1	1	1	0.7225	1
Ítem4	1	1	1	0	1	0.8	0.4902	0.9433
Ítem5	1	1	1	0	1	0.8	0.4902	0.9433
Ítem6	1	1	0	1	1	0.8	0.4902	0.9433
Ítem7	1	1	1	0	1	0.8	0.4902	0.9433
Ítem8	1	1	1	1	1	1	0.7225	1
Ítem9	0	1	1	1	1	0.8	0.4902	0.9433
Ítem10	1	1	1	1	0	0.8	0.4902	0.9433
Ítem11	1	1	1	1	1	1	0.7225	1
Ítem12	1	1	0	1	1	0.8	0.4902	0.9433
Ítem13	0	1	1	1	1	0.8	0.4902	0.9433
Ítem14	1	0	1	1	1	0.8	0.4902	0.9433
Ítem15	1	0	1	1	1	0.8	0.4902	0.9433
Ítem16	1	1	1	1	1	1	0.7225	1
V de Aiken total						0.85		

Nota: En la Tabla n° 1 se presenta los criterios de los cinco jueces para valorar los ítems del cuestionario. Se concluye que cada ítem según los criterios evaluados llegaron a alcanzar un coeficiente V de Aiken significativo, el cual nos lleva a concluir que el instrumento tiene validez de contenido ($V = 0.85$).

Tabla 2 .V Aiken con intervalos de confianza para los Factores Laborales

Valor promedio de la calificación	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	V	IC 95% V	
							LI	LS
Ítem1	1	0	1	0	1	0.6	0.3126	0.8318
Ítem2	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Ítem3	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Ítem4	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Ítem5	1	1	1	0	1	0.8	0.4901	0.9433
Ítem6	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Ítem7	1	1	1	0	1	0.8	0.4901	0.9433
Ítem8	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Ítem9	0	1	1	1	1	0.8	0.4901	0.9433
Ítem10	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Ítem11	1	1	1	0	1	0.8	0.4901	0.9433
Ítem12	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Ítem13	0	1	1	1	1	0.8	0.4901	0.9433
Ítem14	1	0	1	1	1	0.8	0.4901	0.9433
Ítem15	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Ítem16	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
V de Aiken total						0.90		

Nota: En la Tabla n° 2 se presenta los criterios de los cinco jueces para valorar los ítems del cuestionario. Se concluye que cada ítem según los criterios evaluados llegaron a alcanzar un coeficiente V de Aiken significativo, el cual nos lleva a concluir que el instrumento tiene validez de contenido (V = 0.90).

ANEXO N° 08
MATRICES DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"FACTORES LABORALES"

OBJETIVO: Evalúa los factores laborales propios de un centro de salud

DIRIGIDO A: Trabajadores de salud

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Esperanza Cruzado Alvirres

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en Gestión de Servicios de Salud

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Esperanza Cruzado Alvirres
CIRUJANO DENTISTA
C.O.P 29215

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO
NIVEL I-3, TRUJILLO 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES LABORALES	Relaciones Interpersonales	Flexibilidad Agudeza Receptividad Estimulo	Cuando he discutido con una compañera, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.					X		X		X		X		
			Las compañeras de mi centro laboral saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.					X		X		X		X		
			Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre compañeros.					X		X		X		X		
			Algunas compañeras del establecimiento realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.					X		X		X		X		
	Motivación	Confianza por el trabajo realizado Responsabilidad laboral Cantidad y calidad de material	Se brinda reconocimiento oficial al buen desempeño laboral					X		X		X		X		
			Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo.					X		X		X		X		
			Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentadas.					X		X		X		X		
			En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal					X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO NIVEL I-3, TRUJILLO 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	PLANIFICACIÓN	Trabajo en equipo Articulación de instrumentos de planificación	Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos del Establecimiento de Salud.				X		X		X		X			
			Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la mencionada institución.				X		X		X		X			
			Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.				X		X		X		X			
			Se ha realizado la preparación de los insumos e instrumentos intra y extramural a largo y corto plazo.				X		X		X		X			
	LIDERAZGO	Pro actividad Actuación coherente	Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional.				X		X		X		X			
			Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos.				X		X		X		X			
			Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.				X		X		X		X			
			Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.				X		X		X		X			

							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	0.35V
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Propuestas innovadoras Pasantías	Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio					X		X		X		X		
		Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.					X		X		X		X		
		Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.					X		X		X		X		
		Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto.					X		X		X		X		
TOMA DE DECISIONES	Autonomía Seguridad	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.					X		X		X		X		
		La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.					X		X		X		X		
		Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.					X		X		X		X		
		Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.					X		X		X		X		


Esperanza Cruzado Alvarado
 CIRUJANO DENTISTA
 C.O.P 29215

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"ESCALA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL"

OBJETIVO: Se considera el presente instrumento con el fin de evaluar el clima organizacional dentro de un establecimiento de salud del nivel I - 3

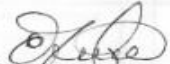
DIRIGIDO A: Trabajadores de salud

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Esperanza Cruzado Alvirres

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestra en Gestión de Servicios de Salud.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Esperanza Cruzado Alvirres
CIRUJANO DENTISTA
C.O.P 29215

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"FACTORES LABORALES"

OBJETIVO: Evalúa los factores laborales propios de un centro de salud

DIRIGIDO A: Trabajadores de salud


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Velarde Hurtado Tany Haydeé

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. en Psicología clínica

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------



Mg. Tany H. Velarde Hurtado
PSICOLOGA C.P. 47485
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO
NIVEL I-3, TRUJILLO 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES LABORALES	Relaciones interpersonales	Flexibilidad Agudeza Receptividad Estimulo	Quando he discutido con una compañera, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.					X		X		X		X		
			Las compañeras de mi centro laboral saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.					X		X		X		X		
			Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre compañeros.					X		X		X		X		
			Algunas compañeras del establecimiento realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.					X		X		X		X		
	Motivación	Confianza por el trabajo realizado Responsabilidad laboral Cantidad y calidad de material	Se brinda reconocimiento oficial al buen desempeño laboral					X		X		X		X		
			Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo.					X		X		X		X		
			Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentadas.					X		X		X		X		
			En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal					X		X		X		X		

		SI				NO				SI				NO									
Reconocimiento	Sueldos Ascensos Reconocimientos	Mis habilidades para el uso correcto de las herramientas o equipos de trabajo.					X					X					X						
		Mi facilidad para llevarme bien con mis compañeros de trabajo.					X					X					X						
		Mi disposición para realizar tareas que no corresponden a mi responsabilidad diaria.					X					X					X						
		Mis habilidades manuales para elaborar productos y preparar material para la adecuada atención.					X					X					X						
Ambiente físico	Espacio para realizar trabajo Máquinas y herramientas Iluminación Equipos informáticos	La iluminación en su espacio de trabajo es adecuada.					X					X					X						
		El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es eficiente.					X					X					X						
		El equipo para realizar mi trabajo es óptimo.					X					X					X						
		El ruido para el desarrollo de mis actividades es adecuado.					X					X					X						


 M. Tany H. Vejarde Hurtado
 PSICOLOGA CP&P 17185
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"ESCALA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL"

OBJETIVO: Se considera el presente instrumento con el fin de evaluar el clima organizacional dentro de un establecimiento de salud del nivel I - 3

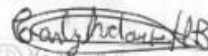
DIRIGIDO A: Trabajadores de salud

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Velarde Huantado Tany Haydee

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. en psicología clínica.

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------



Mg. Tany H. Velarde Huantado
PSICOLOGA CPSP 121166

FIRMA DEL EVALUADOR

								SI NO		SI NO		SI NO		SI NO	
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Propuestas innovadoras Pasantías	Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio					X			X		X		X	
		Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.					X			X		X		X	
		Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.					X			X		X		X	
		Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto.					X			X		X		X	
TOMA DE DECISIONES	Autonomía Seguridad	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.					X			X		X		X	
		La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.					X			X		X		X	
		Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.					X			X		X		X	
		Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.					X			X		X		X	


 Mg. Pauly H. Velarde Burlado
 PSICOLOGA CP/P 17185

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO NIVEL I-3, TRUJILLO 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	PLANIFICACIÓN	Trabajo en equipo Articulación de instrumentos de planificación	Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos del Establecimiento de Salud.					X		X		X		X		
			Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la mencionada institución.					X		X		X		X		
			Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.					X		X		X		X		
			Se ha realizado la preparación de los insumos e instrumentos Intra y extramural a largo y corto plazo.					X		X		X		X		
	LIDERAZGO	Pro actividad Actuación coherente	Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional.					X		X		X		X		
			Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos.					X		X		X		X		
			Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.					X		X		X		X		
			Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.					X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"FACTORES LABORALES"

OBJETIVO: Evalúa los factores laborales propios de un centro de salud

DIRIGIDO A: Trabajadores de salud

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Victor Atilio Mendoza Rojas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Gestión y Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

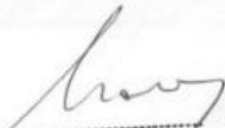
[Firma]
Dr. Victor Atilio Mendoza Rojas
MÉDICO CIRUJANO CMP. 15493
EIRCAL DE MEDICINADOR
R.N.E. 26346

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO
 NIVEL I-3, TRUJILLO 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES LABORALES	Relaciones Interpersonales	Flexibilidad Agudeza Receptividad Estimulo	Cuando he discutido con una compañera, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.					X		X		X		X		
			Las compañeras de mi centro laboral saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.					X		X		X		X		
			Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre compañeros.					X		X		X		X		
			Algunas compañeras del establecimiento realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.					X		X		X		X		
	Motivación	Confianza por el trabajo realizado Responsabilidad laboral Cantidad y calidad de material	Se brinda reconocimiento oficial al buen desempeño laboral					X		X		X		X		
			Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo.					X		X		X		X		
			Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentadas.					X		X		X		X		
			En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal					X		X		X		X		

		SI		NO		SI		NO		SI		NO	
Reconocimiento	Sueldos Ascensos Reconocimientos	Mis habilidades para el uso correcto de las herramientas o equipos de trabajo.					X		X		X		
		Mi facilidad para llevarme bien con mis compañeros de trabajo.					X		X		X		
		Mi disposición para realizar tareas que no corresponden a mi responsabilidad diaria.					X		X		X		
		Mis habilidades manuales para elaborar productos y preparar material para la adecuada atención.					X		X		X		
Ambiente físico	Espacio para realizar trabajo Máquinas y herramientas Iluminación Equipos informáticos	La iluminación en su espacio de trabajo es adecuada.					X		X		X		
		El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es eficiente.					X		X		X		
		El equipo para realizar mi trabajo es óptimo.					X		X		X		
		El ruido para el desarrollo de mis actividades es adecuado.					X		X		X		


 Dr. Víctor Atilio Mendoza Rojas
 MÉDICO CIRUJANO CMP. 15493
 ESPECIALISTA MEDICINA FAMILIAR
 FRONTERA DEL AYULLADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"ESCALA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL"

OBJETIVO: Se considera el presente instrumento con el fin de evaluar el clima organizacional dentro de un establecimiento de salud del nivel I - 3

DIRIGIDO A: Trabajadores de salud

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Victor Atilio Mendoza Rojas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:


Dr. en Gestión y Prácticas de la Educación.

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------

[Firma]
Dr. Victor Atilio Mendoza Rojas
MÉDICO CIRUJANO CMP. 15483
ESPECIALISTA MEDICINA FAMILIAR
R.N.E. 28375
FIRMA DEL EVALUADOR

						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Propuestas innovadoras Pasantías	Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio				X		X		X		X	
		Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.				X		X		X		X	
		Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.				X		X		X		X	
		Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto.				X		X		X		X	
TOMA DE DECISIONES	Autonomía Seguridad	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.				X		X		X		X	
		La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.				X		X		X		X	
		Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.				X		X		X		X	
		Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.				X		X		X		X	



Dr. Victor Atilio Mendoza Rojas
 MÉDICO CIRUJANO CMP. 15483
 ESPECIALIDAD MEDICINA FAMILIAR
 R.N.E. 26218

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO NIVEL I-3, TRUJILLO 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	PLANIFICACIÓN	Trabajo en equipo Articulación de instrumentos de planificación	Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos del Establecimiento de Salud.					X		X		X		X		
			Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la mencionada Institución.					X		X		X		X		
			Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.					X		X		X		X		
			Se ha realizado la preparación de los insumos e instrumentos intra y extramural a largo y corto plazo.					X		X		X		X		
	LIDERAZGO	Pro actividad Actuación coherente	Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional.					X		X		X		X		
			Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos.					X		X		X		X		
			Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.					X		X		X		X		
			Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la Institución.					X		X		X		X		

						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Propuestas innovadoras Pasantías	Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio					X		X		X		X
		Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.					X		X		X		X
		Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.					X		X		X		X
		Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto.					X		X		X		X
TOMA DE DECISIONES	Autonomía Seguridad	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.					X		X		X		X
		La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.					X		X		X		X
		Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.					X		X		X		X
		Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.					X		X		X		X


 Dr. Victor Atilio Mendoza Rojas
 MÉDICO CIRUJANO CMP. 15493
 ESPECIALIDAD MEDICINA AGRI-COL
 FIRMA R.S.N. 26218

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"FACTORES LABORALES"

OBJETIVO: Evalúa los factores laborales propios de un centro de salud

DIRIGIDO A: Trabajadores de salud

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Gómez Goicochea Néstor Iván

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Med. con mención en ciencias clínicas

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------

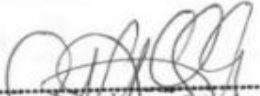
[Firma]
M.C. Néstor Iván Gómez Goicochea
CMP 58849
MÉDICO AUDITOR - A01413
Hospital Regional Docente de Trujillo
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO
NIVEL I-3, TRUJILLO 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES LABORALES	Relaciones Interpersonales	Flexibilidad Agudeza Receptividad Estimulo	Cuando he discutido con una compañera, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.					X		X		X		X		
			Las compañeras de mi centro laboral saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.					X		X		X		X		
			Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre compañeros.					X		X		X		X		
			Algunas compañeras del establecimiento realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.					X		X		X		X		
	Motivación	Confianza por el trabajo realizado Responsabilidad laboral Cantidad y calidad de material	Se brinda reconocimiento oficial al buen desempeño laboral					X		X		X		X		
			Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo.					X		X		X		X		
			Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentadas.					X		X		X		X		
			En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal					X		X		X		X		

		SÍ NO SÍ NO SÍ NO SÍ NO													
Reconocimiento	Sueldos Ascensos Reconocimientos	Mis habilidades para el uso correcto de las herramientas o equipos de trabajo.						X	X		X		X		
		MI facilidad para llevarme bien con mis compañeros de trabajo.						X	X		X		X		
		Mi disposición para realizar tareas que no corresponden a mi responsabilidad diaria.						X	X		X		X		
		Mis habilidades manuales para elaborar productos y preparar material para la adecuada atención.]						X	X		X		X		
Ambiente físico	Espacio para realizar trabajo Máquinas y herramientas Iluminación Equipos informáticos	La iluminación en su espacio de trabajo es adecuada.						X	X		X		X		
		El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es eficiente.						X	X		X		X		
		El equipo para realizar mi trabajo es óptimo.						X	X		X		X		
		El ruido para el desarrollo de mis actividades es adecuado.						X	X		X		X		


 M.C. Néstor Iván Gómez Gilloches
 CMP 55840
 MÉDICO AUDITOR - A01413
 Hospital Regional Docente de Trujillo
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"ESCALA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL"

OBJETIVO: Se considera el presente instrumento con el fin de evaluar el clima organizacional dentro de un establecimiento de salud del nivel I - 3

DIRIGIDO A: Trabajadores de salud

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Linares Soledad Noster Iván

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Medicina / Licenciada en Ciencias Clínicas

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------


M.C. Noster Iván Gómez Golcoches
C.M.P. 55549
MÉDICO AUDITOR - AJ 1413
Hospital Regional Docente de Trujillo

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO NIVEL I-3, TRUJILLO 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	PLANIFICACIÓN	Trabajo en equipo Articulación de instrumentos de planificación	Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos del Establecimiento de Salud.					X		X		X		X		
			Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la mencionada Institución.					X		X		X		X		
			Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.					X		X		X		X		
			Se ha realizado la preparación de los insumos e Instrumentos Intra y extramural a largo y corto plazo.					X		X		X		X		
	LIDERAZGO	Pro actividad Actuación coherente	Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional.					X		X		X		X		
			Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos.					X		X		X		X		
			Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.					X		X		X		X		
			Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.					X		X		X		X		

CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Propuestas innovadoras Pasantías	Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio					X	X	X	X		
		Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.					X	X	X	X		
		Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.					X	X	X	X		
		Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto.					X	X	X	X		
TOMA DE DECISIONES	Autonomía Seguridad	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.					X	X	X	X		
		La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.					X	X	X	X		
		Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.					X	X	X	X		
		Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.					X	X	X	X		


 M.C. Nestor Iván Gómez Goicochea
 CMP 55840
 MÉDICO-AUDITOR - A01413
 Hospital Regional Docente de Trujillo
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE SALUD DE UN ESTABLECIMIENTO NIVEL I-3, TRUJILLO 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	PLANIFICACIÓN	Trabajo en equipo Articulación de instrumentos de planificación	Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos del Establecimiento de Salud.					X		X		X		X		
			Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la mencionada institución.					X		X		X		X		
			Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.					X		X		X		X		
			Se ha realizado la preparación de los insumos e instrumentos Intra y extramural a largo y corto plazo.					X		X		X		X		
	LIDERAZGO	Pro actividad Actuación coherente	Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional.					X		X		X		X		
			Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos.					X		X		X		X		
			Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.					X		X		X		X		
			Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.					X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"ESCALA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL"

OBJETIVO: Se considera el presente instrumento con el fin de evaluar el clima organizacional dentro de un establecimiento de salud del nivel I - 3


DIRIGIDO A: Trabajadores de salud

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FRECCIA LUPE ESPINOZA PAREDES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. egresada de la Educación Superior

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------


Mg. Freccia Espinoza Parede
ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL
SALUD, FAMILIA Y COMUNIDAD
CASP 3163 RNE. 455
FIRMA DEL EVALUADOR

			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	OBSV.
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Propuestas innovadoras Pasantías	Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio	X		X		X		X		
		Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.	X		X		X		X		
		Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.	X		X		X		X		
		Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto.	X		X		X		X		
TOMA DE DECISIONES	Autonomía Seguridad	Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión.	X		X		X		X		
		La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.	X		X		X		X		
		Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.	X		X		X		X		
		Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.	X		X		X		X		

9

Mg. Freida Espinoza P. S.
 ESPECIALISTA EN MANEJO DE
 SALUD, FAMILIA Y COMUNIDAD
 CASP 3163 RNE. 455
 Hospital Regional Docente de Trujillo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TERCERA PARTE: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN CON EL CUAL OPERACIONALIZACIÓN DE TERCERA PARTE DE EVALUACIÓN DE UN ESTABLECIMIENTO
NIVEL DE APLICACIÓN:

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"FACTORES LABORALES"

OBJETIVO: Evalúa los factores laborales propios de un centro de salud

DIRIGIDO A: Trabajadores de salud

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

FRECIA LUPE ESPINOZA PAREDES


GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. Ciencias de la Educación Superior

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

[Firma]
Mg. Frecia Espinoza Paredes
ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL
SALUD, FAMILIA Y COMUNIDAD
CASP 3163 RNE. 455
Hospital Regional Docente de Trujillo
FIRMA DEL EVALUADOR

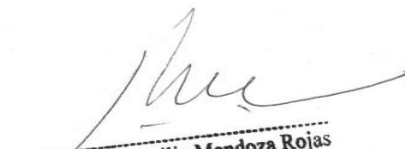
				SI		NO		SI		NO		SI		NO		
Reconocimiento	Sueldos Ascensos Reconocimientos	Mis habilidades para el uso correcto de las herramientas o equipos de trabajo.						X					X			
		Mi facilidad para llevarme bien con mis compañeros de trabajo.						X					X			
		Mi disposición para realizar tareas que no corresponden a mi responsabilidad diaria.						X					X			
		Mis habilidades manuales para elaborar productos y preparar material para la adecuada atención.						X					X			
Ambiente físico	Espacio para realizar trabajo Máquinas y herramientas Iluminación Equipos Informáticos	La iluminación en su espacio de trabajo es adecuada.						X					X			
		El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es eficiente.						X					X			
		El equipo para realizar mi trabajo es óptimo.						X					X			
		El ruido para el desarrollo de mis actividades es adecuado.						X					X			


FIRMA DEL EVALUADOR
 Mg. Freida Espinoza Paredes
 ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL
 SALUD, FAMILIA Y COMUNIDAD
 CASP 3163 RWE 455
 Hospital Regional Docente de Tarma

ANEXO N° 09

HACE CONSTAR

Que la Cirujano Dentista , FRECIA LIZET MENDOZA ESPINOZA, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo, se le autorice que utilice los ambientes de nuestro Establecimiento De Salud, “ Florencia de Mora, Parte Alta”, localizado, en el Distrito de Florencia de Mora, que pertenece a la provincia de Trujillo, a su vez perteneciente al Departamento de La Libertad, para poder recolectar información para su muestra de investigación y así pueda realizar su Tesis titulada: “ Factores laborales, relacionados con el clima organizacional en trabajadores de Salud, de un Establecimiento de Salud, nivel I-3 , Trujillo 2019.



Dr. Victor Atilio Mendoza Rojas
MÉDICO CIRUJANO C.M.P. 15493
ESPECIALISTA MEDICINA FAMILIAR
R.N.E. 20010

Se expide, la presente para los fines que estime conveniente

Trujillo, 30 de setiembre 2019.

ANEXO N° 10

MATRIZ DE CONSISTENCIA EN FACTORES LABORALES RELACIONADOS CON EL CLIMA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema General: ¿En qué medida los factores laborales como: relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico se relacionan con el</p>	<p>Hipótesis General: Los factores laborales tales como relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento y ambiente físico se relacionan significativamente con el clima</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre los factores laborales como: relaciones interpersonales, motivación, reconocimiento</p>	<p>V1: Factores Laborales</p>	<p>Chiavenato (2009), Las condiciones laborales de un trabajador, son los factores de su entorno intrínseco, que</p>	<p>Relaciones interpersonales Motivación Reconocimiento Ambiente Físico</p>	<p>DISEÑO: Descriptivo Correlacional POBLACIÓN: tamaño muestral:30 MUESTRA: 30</p>

<p>clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud, Florencia de Mora, durante los meses de Octubre- Diciembre 2019.</p>	<p>organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta. Octubre - diciembre 2019.</p>	<p>y ambiente físico con el clima organizacional en trabajadores de salud del Centro de salud Florencia de Mora Parte Alta. Octubre – diciembre 2019</p>	<p>V2: Clima Organizacional</p>	<p>determina la motivación, la satisfacción o insatisfacción laboral. Bowers y Taylor (2017) lo definen como: Apertura a los cambios tecnológicos. Se basa en la apertura manifestada por la</p>	<p>Planificación Liderazgo Creatividad e Innovación Toma de decisiones.</p>	<p>TÉCNICAS: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario. Escala Ordinal: Likert. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE INVESTIGACIÓN: el coeficiente de correlación Rho de Spearman</p>
---	--	--	---------------------------------	---	--	---

:	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>El factor laboral relaciones interpersonales, se relacionan significativamente con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora Parte Alta;</p> <p>El factor laboral reconocimiento se relaciona significativamente con el clima organizacional en</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>identificar los factores laborales en trabajadores de salud del centro de salud Florencia de Mora Parte Alta;</p> <p>Identificar el clima organizacional en trabajadores de salud del centro de salud Florencia de Mora Parte Alta;</p> <p>Establecer la relación entre el factor laboral, relaciones interpersonales con el clima</p>		<p>dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados.</p>		

	<p>trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta. El factor laboral ambiente físico se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de salud Florencia de Mora parte Alta. El factor laboral motivación, se relaciona significativamente con el clima organizacional en trabajadores de</p>	<p>organizacional en trabajadores de salud del Centro de salud, Florencia de mora parte Alta. Establecer la relación entre el factor laboral motivación con el clima organizacional en trabajadores de salud del Centro de Salud Florencia de Mora parte Alta. Establecer la relación entre el factor laboral reconocimiento con el clima organizacional en trabajadores de salud del</p>				
--	--	---	--	--	--	--

	salud Florencia de Mora parte Alta.	centro de salud Florencia de mora Parte Alta. Establecer la relación entre el factor laboral ambiente físico con el clima organizacional en trabajadores de salud del centro de salud Florencia de Mora, Parte alta.				
--	-------------------------------------	---	--	--	--	--

ANEXO N° 11 VALIDACIÓN DE AIKEN

DATOS

Nombre del instrumento :

Autor del instrumento :

Título de la investigación:

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotarlo en la columna de observaciones

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO pertenece	PROBABLEMENTE SI pertenece	SI PERTENECE	observaciones
INDICADOR					
1					
2					
3					
INDICADOR					
5					
6					
INDICADOR					
7					
8					
9					
10					

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres: Dr.....

Especialidad :

Firma del evaluador

Firma del evaluado

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO PERTENECE	PROBABLEMENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
RECONOCIMIENTO					
Mis habilidades para el uso correcto de las herramientas o equipos de trabajo.				X	
Mi facilidad para llevarme bien con mis compañeros de trabajo.				X	
Mi disposición para realizar tareas que no corresponden a mi responsabilidad diaria.				X	
Mis habilidades manuales para elaborar productos y preparar material para la adecuada atención				X	
AMBIENTE FISICO					
La iluminación en su espacio de trabajo es adecuada.				X	
El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es eficiente.				X	
El equipo para realizar mi trabajo es óptimo.				X	
El ruido para el desarrollo de mis actividades es adecuado				X	

Opinión de aplicabilidad: (aplicable) aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres: Dr. Victor A. MENDOZA ROJAS

Especialidad: Médico Mg. y Dr. SALUD PÚBLICA

Firma del evaluado:

[Firma]
Dr. Victor A. Mendoza Rojas
MÉDICO CIRUJANO CMP. 15493
ESPECIALISTA MEDICINA FAMILIAR
R.N.E. 26316

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS:

Nombre del Instrumento: Clima Organizacional

Autor del Instrumento: Br. Frecia L. Mendoza Espinoza

Título de la Investigación: Factores Laborales Relacionados, con el clima Organizacional en Trabajadores de Salud, en un Establecimiento Nivel I – 3, Trujillo 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotarlo en la columna de observaciones.

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLE MENTE NO PERTENECE	PROBABLE MENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
PLANIFICACIÓN.					
Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos del Establecimiento de Salud.				X	
Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la mencionada institución.				X	
Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.				X	
Se ha realizado la preparación de los insumos e instrumentos intra y extramural a largo y corto plazo.				X	
LIDERAZGO					
Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional				X	
Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos				X	
Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.				X	
Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.				X	

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLE MENTE NO PERTENECE	PROBABLE MENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
CREATIVIDAD - E INNOVACION					
Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio.				X	
Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.				X	
Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.				X	
Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto				X	
TOMA DE DECISIONES					
Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión				X	
La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.				X	
Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.				X	
Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.				X	

Opinión de aplicabilidad: (aplicable) aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres: Dr. Victor A. MENDOZA ROJAS

Especialidad: Médico Mg. Dr. Salud Pública

Firma del evaluado:

[Firma]
Dr. Victor Atilio Mendoza Rojas
 MÉDICO CIRUJANO CMP. 15493
 ESPECIALISTA MEDICINA FAMILIAR
 R.N.E. 26316

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS:

Nombre del Instrumento: Factores Laborales

Autor del Instrumento: Br. Frecia L. Mendoza Espinoza

Título de la Investigación: Factores Laborales Relacionados, con el clima Organizacional en Trabajadores de Salud, en un Establecimiento Nivel I – 3, Trujillo 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotarlo en la columna de observaciones.

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO PERTENECE	PROBABLEMENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
RELACIONES INTERPERSONALES					
Cuando he discutido con una compañera, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.				X	
Las compañeras de mi centro laboral saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita				X	
Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre compañeros de trabajo.				X	
Algunas compañeras del establecimiento realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.				X	
MOTIVACION					
Se brinda reconocimiento oficial al buen desempeño laboral				X	
Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo.				X	
Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentadas				X	
En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal				X	


Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO PERTENECE	PROBABLEMENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
RECONOCIMIENTO					
Mis habilidades para el uso correcto de las herramientas o equipos de trabajo.				X	
Mi facilidad para llevarme bien con mis compañeros de trabajo.				X	
Mi disposición para realizar tareas que no corresponden a mi responsabilidad diaria.				X	
Mis habilidades manuales para elaborar productos y preparar material para la adecuada atención				X	
AMBIENTE FÍSICO					
La iluminación en su espacio de trabajo es adecuada.				X	
El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es eficiente.				X	
El equipo para realizar mi trabajo es óptimo.				X	
El ruido para el desarrollo de mis actividades es adecuado				X	

Opinión de aplicabilidad: (aplicable) aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres: Dr. Gómez Goicochea Nestor Iván

Especialidad: MC - Med. Sudob

Firma del evaluado:.....


M.C. Nestor Iván Gómez Goicochea
 CMP 55840
 MÉDICO AUDITOR - A01413
 Hospital Regional Docente de Trujillo

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS:

Nombre del Instrumento: Clima Organizacional

Autor del Instrumento: Br. Frecia L. Mendoza Espinoza

Título de la Investigación: Factores Laborales Relacionados, con el clima Organizacional en Trabajadores de Salud, en un Establecimiento Nivel I – 3, Trujillo 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotarlo en la columna de observaciones.

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLE MENTE NO PERTENECE	PROBABLE MENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
PLANIFICACIÓN.					
Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos del Establecimiento de Salud.				X	
Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la mencionada institución.				X	
Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.				X	
Se ha realizado la preparación de los insumos e instrumentos intra y extramural a largo y corto plazo.				X	
LIDERAZGO					
Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional				X	
Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos				X	
Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.				X	
Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.				X	

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLE MENTE NO PERTENECE	PROBABLE MENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
CREATIVIDAD - E INNOVACIÓN					
Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio.				X	
Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.				X	
Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.				X	
Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto				X	
TOMA DE DECISIONES					
Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión				X	
La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.				X	
Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.				X	
Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.				X	

Opinión de aplicabilidad: (aplicable) aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres: Dr. Gómez Leizaola Misha Izuri

Especialidad: MC - Med. Anál. M.C. Nestor Juan Gómez Leizaola
 CMP 56840
 MÉDICO AUDITOR - A01413
 Hospital Regional Docente de Trujillo

Firma del evaluado:.....

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS:

Nombre del Instrumento: Factores Laborales

Autor del Instrumento: Br. Frecia L. Mendoza Espinoza

Título de la Investigación: Factores Laborales Relacionados, con el clima Organizacional en Trabajadores de Salud, en un Establecimiento Nivel I – 3, Trujillo 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotarla en la columna de observaciones.

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO PERTENECE	PROBABLEMENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
RELACIONES INTERPERSONALES				X	
Cuando he discutido con una compañera, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.				X	
Las compañeras de mi centro laboral saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita				X	
Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre compañeros de trabajo.				X	
Algunas compañeras del establecimiento realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.				X	
MOTIVACIÓN					
Se brinda reconocimiento oficial al buen desempeño laboral				X	
Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo.				X	
Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentadas				X	
En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal				X	

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO PERTENECE	PROBABLEMENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
RECONOCIMIENTO					
Mis habilidades para el uso correcto de las herramientas o equipos de trabajo.				X	
Mi facilidad para llevarme bien con mis compañeros de trabajo.				X	
Mi disposición para realizar tareas que no corresponden a mi responsabilidad diaria.				X	
Mis habilidades manuales para elaborar productos y preparar material para la adecuada atención				X	
AMBIENTE FISICO					
La iluminación en su espacio de trabajo es adecuada.				X	
El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es eficiente.				X	
El equipo para realizar mi trabajo es óptimo.				X	
El ruido para el desarrollo de mis actividades es adecuado				X	

Opinión de aplicabilidad: (aplicable) aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres: Dr. Cruzado Alvitres Esperanza

Especialidad: Maestros en Gestión de los servicios de la salud

Firma del evaluado: [Firma]
Esperanza Cruzado Alvitres
 CIRUJANO DENTISTA
 C.O.P 29215

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS:

Nombre del Instrumento: Clima Organizacional

Autor del Instrumento: Br. Frecia L. Mendoza Espinoza

Título de la Investigación: Factores Laborales Relacionados, con el clima Organizacional en Trabajadores de Salud, en un Establecimiento Nivel I – 3, Trujillo 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotarlo en la columna de observaciones.

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLE MENTE NO PERTENECE	PROBABLE MENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
PLANIFICACIÓN.					
Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos del Establecimiento de Salud.				X	
Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la mencionada institución.				X	
Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.				X	
Se ha realizado la preparación de los insumos e instrumentos intra y extramural a largo y corto plazo.				X	
LIDERAZGO					
Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional				X	
Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos				X	
Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.				X	
Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.				X	

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLE MENTE NO PERTENECE	PROBABLE MENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
CREATIVIDAD - E INNOVACION					
Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio.				X	
Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.				X	
Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.				X	
Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto				X	
TOMA DE DECISIONES					
Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión				X	
La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.				X	
Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.				X	
Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.				X	

Opinión de aplicabilidad: (aplicable) aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres: Dr. Cruzado Alvitres Esperanza

Especialidad: Maestra en Gestión de los servicios de la Salud

Firma del evaluado: [Firma]

Esperanza Cruzado Alvitres
CIRUJANO DENTISTA
C.O.P 29215

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS:

Nombre del Instrumento: Factores Laborales

Autor del Instrumento: Br. Frecia L. Mendoza Espinoza

Título de la Investigación: Factores Laborales Relacionados, con el clima Organizacional en Trabajadores de Salud, en un Establecimiento Nivel I – 3, Trujillo 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotarlo en la columna de observaciones.

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO PERTENECE	PROBABLEMENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
RELACIONES INTERPERSONALES					
Quando he discutido con una compañera, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.				X	
Las compañeras de mi centro laboral saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita				X	
Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre compañeros de trabajo.				X	
Algunas compañeras del establecimiento realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.				X	
MOTIVACIÓN					
Se brinda reconocimiento oficial al buen desempeño laboral				X	
Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo.				X	
Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentadas				X	
En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal				X	

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO PERTENECE	PROBABLEMENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
RECONOCIMIENTO					
Mis habilidades para el uso correcto de las herramientas o equipos de trabajo.				X	
Mi facilidad para llevarme bien con mis compañeros de trabajo.			X		
Mi disposición para realizar tareas que no corresponden a mi responsabilidad diaria.				X	
Mis habilidades manuales para elaborar productos y preparar material para la adecuada atención				X	
AMBIENTE FISICO					
La iluminación en su espacio de trabajo es adecuada.				X	
El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es eficiente.				X	
El equipo para realizar mi trabajo es óptimo.				X	
El ruido para el desarrollo de mis actividades es adecuado				X	

Opinión de aplicabilidad: (aplicable) aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres: Dr. FRECIA LUPE ESPINOZA PAREDES

Especialidad: TRABAJO SOCIAL. CIENCIAS DE LA EDUC. SUPERIOR

Firma del evaluado: Mg. Frecia Espinoza Pa...

Mg. Frecia Espinoza Pa...
ESPECIALISTA EN TRABAJO
SALUD, FAMILIA Y COMUNI...
CASP. 3163 RNE. 45...
Hospital Regional Docente de ...

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS:

Nombre del Instrumento: Clima Organizacional

Autor del Instrumento: Br. Frecia L. Mendoza Espinoza

Título de la Investigación: Factores Laborales Relacionados, con el clima Organizacional en Trabajadores de Salud, en un Establecimiento Nivel I – 3, Trujillo 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotarlo en la columna de observaciones.

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLE MENTE NO PERTENECE	PROBABLE MENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
PLANIFICACIÓN.					
Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos del Establecimiento de Salud.				X	
Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la mencionada institución.				X	
Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.				X	
Se ha realizado la preparación de los insumos e instrumentos intra y extramural a largo y corto plazo.				X	
LIDERAZGO					
Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional				X	
Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos				X	
Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.				X	
Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.				X	

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLE MENTE NO PERTENECE	PROBABLE MENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
CREATIVIDAD - E INNOVACION					
Se diseña propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio.				X	
Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.				X	
Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.				X	
Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto				X	
TOMA DE DECISIONES					
Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión				X	
La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.				X	
Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.				X	
Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.				X	

Opinión de aplicabilidad: (aplicable) aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres: Dr. FRECIA ESPINOZA PAREDES

Especialidad: TRABAJO SOCIAL. CIENCIAS EDUC. SUPERIOR

Firma del evaluado: [Firma]

Mg. **Frecia Espinoza Paredes**
ESPECIALISTA EN TRABAJO SOCIAL.
SALUD, FAMILIA Y COMUNIDAD
CASP 3163 RNE. 455
Hospital Regional Docente de Trujillo

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS:

Nombre del Instrumento: Factores Laborales

Autor del Instrumento: Br. Frecia L. Mendoza Espinoza

Título de la Investigación: Factores Laborales Relacionados, con el clima Organizacional en Trabajadores de Salud, en un Establecimiento Nivel I – 3, Trujillo 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotarlo en la columna de observaciones.

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO PERTENECE	PROBABLEMENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
RELACIONES INTERPERSONALES					
Cuando he discutido con una compañera, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.				X	
Las compañeras de mi centro laboral saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita				X	
Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre compañeros de trabajo.				X	
Algunas compañeras del establecimiento realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.				X	
MOTIVACION					
Se brinda reconocimiento oficial al buen desempeño laboral				X	
Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo son llevadas a cabo.				X	
Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentadas				X	
En la organización se busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal				X	

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO PERTENECE	PROBABLEMENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
RECONOCIMIENTO					
Mis habilidades para el uso correcto de las herramientas o equipos de trabajo.				X	
Mi facilidad para llevarme bien con mis compañeros de trabajo.				X	
Mi disposición para realizar tareas que no corresponden a mi responsabilidad diaria.				X	
Mis habilidades manuales para elaborar productos y preparar material para la adecuada atención				X	
AMBIENTE FISICO					
La iluminación en su espacio de trabajo es adecuada.				X	
El servicio de aseo en mi espacio de trabajo es eficiente.				X	
El equipo para realizar mi trabajo es óptimo.				X	
El ruido para el desarrollo de mis actividades es adecuado				X	

Opinión de aplicabilidad: (aplicable) aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres: Dr. Velarde Hurtado Tany Haydee

Especialidad: Mg. en Psicología Clínica

Firma del evaluado:

Tany Velarde H
 Mg. Tany H. Velarde Hurtado
 PSICOLOGA CP&P 17186
 Hospital Regional Docente de Trujillo

✓

FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS:

Nombre del Instrumento: Clima Organizacional

Autor del Instrumento: Br. Frecia L. Mendoza Espinoza

Título de la Investigación: Factores Laborales Relacionados, con el clima Organizacional en Trabajadores de Salud, en un Establecimiento Nivel I – 3, Trujillo 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotararlo en la columna de observaciones.

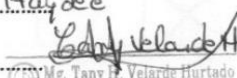
Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLE MENTE NO PERTENECE	PROBABLE MENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
PLANIFICACIÓN.					
Se promueve el trabajo en equipo en el logro de objetivos del Establecimiento de Salud.				X	
Se plantea un conjunto de estrategias en forma organizada en el logro de objetivos y metas de la mencionada institución.				X	
Se promueve acciones de capacitación y/o actualización sobre procesos de planificación estratégica.				X	
Se ha realizado la preparación de los insumos e instrumentos intra y extramural a largo y corto plazo.				X	
LIDERAZGO					
Se propicia procesos de reflexión y autoevaluación en relación al desarrollo personal y profesional				X	
Se promueve la formulación del proyecto de vida que optimice los procesos colectivos				X	
Se demuestra coherencia entre la forma de pensar, decir y hacer.				X	
Se ha designado personas desde el pleno para dirigir y coordinar el mejor logro de los objetivos de la institución.				X	

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLE MENTE NO PERTENECE	PROBABLE MENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	OBSV.
CREATIVIDAD - E INNOVACION					
Se diseñan propuestas creativas e innovadoras para mejorar la calidad de servicio.			X		
Se realiza de manera dinámica el proceso de monitoreo y seguimiento en el logro de resultados y productos.				X	
Existe un fondo educativo para apoyar la implementación de pasantías a nivel nacional.				X	
Existe una política de estímulos para el reconocimiento de esfuerzos a la labor realizada en forma individual y en conjunto				X	
TOMA DE DECISIONES					
Se escucha antes la opinión de los demás, para tomar una decisión				X	
La toma de decisiones se asume en forma democrática por el personal en pleno.				X	
Se siente seguro cuando tiene que decidir y busca lo mejor para todos.				X	
Se aporta con diferentes puntos de vista en un equipo de trabajo, lo cual permite tener una perspectiva más amplia en la toma de decisiones.				X	

Opinión de aplicabilidad: (aplicable) aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres: Dr. Velarde Hurtado Tany Haydeé

Especialidad: Mg. en Psicología Clínica


 Mg. Tany F. Velarde Hurtado
 PSICOLOGA CPSP 17185
 Hospital Regional Docente de Trujillo

Firma del evaluado:.....

FACTORES LABORALES																					
Relaciones interpersonales					Motivación				Reconocimiento				Ambiente físico								
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM1	ITEM1	ITEM12	ITEM1	ITEM1	ITEM1	ITEM16					
1	2	2	2	3	9	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	38
2	3	2	3	3	11	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11	2	2	2	3	9	42
3	3	2	2	2	9	3	2	3	3	11	3	3	2	3	11	2	2	2	2	8	39
4	3	2	2	3	10	2	3	3	3	11	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11	43
5	2	2	3	2	9	3	3	3	2	11	3	2	2	4	11	3	2	3	2	10	41
6	3	2	2	2	9	2	3	2	3	10	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	40
7	2	3	3	2	10	4	3	4	3	14	2	3	3	3	11	2	3	2	3	10	45
8	3	4	3	4	14	4	3	4	4	15	2	3	3	2	10	3	2	3	4	12	51
9	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	59
10	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	59
11	4	3	3	3	13	4	3	3	4	14	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16	59
12	3	4	4	3	14	3	3	4	4	14	4	4	4	3	15	4	3	3	4	14	57
13	5	3	4	4	16	3	2	4	3	12	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	58
14	5	4	4	3	16	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	59
15	3	3	3	4	13	4	3	5	4	16	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	59
16	3	4	4	4	15	4	5	4	4	17	4	3	3	4	14	4	3	4	4	15	61
17	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	65
18	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	5	5	4	4	18	4	3	3	4	14	69
19	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18	75
20	5	4	4	5	18	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	74
21	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	75
22	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	76
23	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	75
24	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	77
25	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	75
26	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	77
27	5	4	4	4	17	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19	5	4	4	5	18	72
28	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	74
29	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	77
30	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	76

CLIMA ORGANIZACIONAL																					
Planificación					Liderazgo				Creatividad e innovación				Toma de decisiones								
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM1	ITEM1	ITEM12	ITEM1	ITEM1	ITEM1	ITEM16					
1	2	2	2	3	9	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	2	3	2	3	10	37
2	2	2	3	3	10	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	2	3	2	3	10	40
3	3	2	3	2	10	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	2	3	2	9	40
4	3	2	3	3	11	2	3	2	3	10	3	3	2	3	11	3	2	3	3	11	43
5	2	3	3	2	10	3	2	3	2	10	3	2	2	4	11	3	2	3	2	10	41
6	3	2	3	2	10	2	2	2	3	9	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	39
7	2	3	3	3	11	2	3	2	2	9	2	3	3	2	10	2	3	2	3	10	40
8	2	3	3	2	10	4	3	3	2	12	2	3	3	2	10	3	2	3	2	10	42
9	3	3	4	3	13	2	3	4	4	13	4	3	2	2	11	4	4	4	4	16	53
10	3	4	3	3	13	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	58
11	3	3	3	3	12	4	3	4	4	15	4	3	4	5	16	4	4	3	4	15	58
12	3	4	3	3	13	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	58
13	4	3	4	4	15	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	60
14	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14	4	3	4	4	15	59
15	3	4	3	4	14	4	3	5	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	61
16	3	4	5	4	16	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	3	4	4	15	61
17	3	4	4	5	16	5	5	5	5	20	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	65
18	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	5	5	3	4	17	4	5	4	4	17	71
19	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	77
20	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	76
21	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	77
22	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	76
23	5	4	3	5	17	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	75
24	4	5	5	3	17	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	74
25	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	76
26	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	3	5	18	5	4	5	5	19	76
27	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19	5	4	4	5	18	5	4	4	5	18	73
28	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	74
29	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	75
30	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	76