



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Profesional
Médico del Servicio de Emergencia de un Hospital Público
de Chiclayo, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTOR:

Oyola Morales, Salvador Alonso (ORCID: 0000-0003-3243-2070)

ASESOR:

Mg. Ramírez Calderón, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-3991-9746)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi esposa por su apoyo y paciencia incondicional durante esta etapa académica y el desarrollo de este trabajo.

El autor

Agradecimiento

A Dios por la oportunidad de seguir mejorando y creciendo en lo personal y profesional.

A mi familia por darme siempre el aliento para continuar.

A todas las personas que me brindaron su respaldo durante el desarrollo de esta odisea educativa y participaron directa e indirectamente en la ejecución del presente estudio.

El autor

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	Viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	6
III. Metodología	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. Resultados	30
V. Discusión	42
VI. Conclusiones	44
VII. Recomendaciones	46
Referencias	47
Anexos	50
Anexo A: Matriz de consistencia de la investigación	
Anexo B: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo C: Instrumentos	
Anexo D: Validación de instrumentos	
Anexo E: Jueces Validadores	
Anexo F: Resultados de prueba piloto	
Anexo G: Autorización de recolección de muestra	
Anexo H: Base de datos	

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	30
Tabla 2	Relación entre el clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral	31
Tabla 3	Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del clima organizacional	32
Tabla 4	Nivel de clima organizacional del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA.	33
Tabla 5	Nivel de satisfacción laboral del profesional médico de servicio de emergencia HNAAA.	34
Tabla 6	Estadísticas descriptivas de la edad de los encuestados	35
Tabla 7	Especialidad de los encuestados	37
Tabla 8	Género de los encuestados	39
Tabla 9	Tiempo de servicio de los encuestados	40
Tabla 10	Condición laboral de los encuestados	41

Índice de figuras

Figura 1	Nivel de clima organizacional del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA.	33
Figura 2	Nivel de satisfacción laboral del profesional médico de servicio de emergencia HNAAA.	34
Figura 3	Estadísticas descriptivas de la edad de los encuestados	36
Figura 4	Especialidad de los encuestados	38
Figura 5	Sexo de los encuestados	39
Figura 6	Tiempo de servicio de los encuestados	40
Figura 7	Condición laboral de los encuestados	41

Resumen

En esta investigación planteo el objetivo general de precisar el nivel de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo. Este trabajo es de tipo básico, correlacional y transversal. La muestra censal se encuentra constituida por los médicos que desempeñan labores en área de emergencias. Para este propósito se empleó la técnica de encuestas empleando herramientas de Sonia Palma que fueron adaptadas por el autor luego de la revisión de expertos que constituían escalas tipo Likert, la primera para Clima Organizacional con 50 propuestas y la segunda para Satisfacción Laboral con 27 proposiciones con un Alfa de Cronbach de confiabilidad de 0.983 y 0.765 respectivamente. La información recabada se recopiló en una plantilla de cálculo de Microsoft Excel siendo posteriormente analizadas en el software SPSS versión 22.0. Se obtuvieron los resultados representadas en tablas y figuras, corroborándose que hay una relación positiva baja que interactúa a las variables con un valor de 0.230. Con todo esto se llegó a la conclusión que existe una relación significativa positiva baja y proporcionalmente directa entre el clima laboral y la satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción Laboral, Chiclayo

Abstract

The present research proposed as a general objective to specify the level of relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the medical professional of the emergency service of a public hospital in Chiclayo. This study is of a basic, correlational and cross-sectional type. The census sample was made up of doctors who work in the emergency area. For this purpose, the survey technique was used using tools from Sonia Palma that were adapted by the author after the expert review that constituted Likert-type scales, the first for Organizational Climate with 50 proposals and the second for Job Satisfaction with 27 proposals with a Cronbach's Alpha reliability of 0.983 and 0.765 respectively. The information collected was compiled in a Microsoft Excel spreadsheet to later be analyzed in the SPSS software version 22.0. The results were presented in tables and figures, confirming that there is a low positive relationship between the variables with a value of 0.230. With all this, it is concluded that there is a significant, low and proportionally direct positive relationship between the organizational climate and job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction, Chiclayo

I. INTRODUCCIÓN

La conceptualización de salud en un mundo globalizado modifica su enfoque hacia una atención que no se basa sólo en recuperar la salud sino también en prevenir y rehabilitar; desde esta perspectiva se ha demostrado que los colaboradores de salud desempeñan un rol fundamental en conseguir estos objetivos y se consigue mayor eficacia al permitirle una participación activa en toma de decisiones y su desarrollo personal. (Acuña, 2018).

Además se puede establecer la importancia del impacto de la relación de estos dos aspectos que constituyen el clima organizacional y la satisfacción laboral para el bienestar de los individuos que ejecutan tareas para instituciones de salud públicas modificando positivamente actividades propias del trabajo, cabe destacar que es más notorio entre colaboradores de mayor edad. (Mendoza, 2019).

Lamentablemente las instituciones de salud no brindan la atención debida a estos aspectos generando un malestar en sus colaboradores que repercute en su satisfacción tanto personal como profesional haciendo que no se logren los resultados deseables ni teniendo un rendimiento óptimo al no poseer un clima laboral adecuado. (Oblitas, 2018).

Esta investigación se realizará en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo (HNAAA) que es una Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPRESS) de Seguro Social de Salud (EsSalud) de Categoría III-1 que ofrece atención en todas las especialidades y cumple funciones de centro referencial para brindar atenciones a pacientes de las Redes Asistenciales del norte y oriente de nuestro país. Se localiza geográficamente en la región de Lambayeque. (Seguro Social de Salud, 2016)

Como inferencia se puede manifestar que la interacción de los aspectos ya mencionados para estudiar en los colaboradores de salud desemboca en un sinergismo con la productividad y rendimiento estableciendo efectos en el escenario entre colaboradores de salud y pacientes que se expresan en indicadores de calidad en la atención por lo que es de importancia el desarrollo de

esta investigación en el HNAAA en el servicio de emergencia para conocer la realidad en esta área del hospital por su importancia como se ha mencionado de centro referencial y la gran cantidad de afluencia de pacientes que convergen en esta unidad además de la relevancia para tomar acciones que optimicen el desempeño de los colaboradores.

En este estudio se considera como Problema General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?

A partir de aquí se decide proseguir con los siguientes Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la significación de la tarea del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?; ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?; ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?; ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?; ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?; ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?; ¿Cuál es la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?; ¿Cuál es la relación entre la coordinación y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?; ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?; ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los profesionales médicos del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud - Chiclayo?; ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en los

profesionales médicos del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud - Chiclayo?

Tomando en consideración la caótica realidad que vive nuestro fragmentado sistema de salud es imprescindible sentar bases de conocimiento sobre las realidades en cada subsistema así como monitorizar periódicamente las variables a estudiar basando la Justificación del estudio en los aspectos teórico, social - práctico y metodológico. En el primer aspecto mencionamos que según Bernal (2010) cuando el propósito de un trabajo es la creación de conocimiento acerca de una realidad fomentado el análisis y la crítica comparativa con sustento en estos hallazgos se hace alusión a una investigación teórica; es así como toma importancia este trabajo por sentar precedente documentado de como se encuentran tanto clima organizacional como satisfacción laboral en este grupo de usuarios internos de este establecimiento de salud para que en algún momento otros investigadores puedan tener data para validar, contrastar y analizar. A propósito del segundo aspecto Vallejos (2017) nos menciona que si se logra dar respuestas a los conflictos que diariamente confrontan las instituciones que ofrecen servicios de salud se remarca una justificación práctica en una investigación. También es de resaltar que al detectar los obstáculos para que los colaboradores perciban un clima organizacional positivo y un elevado índice de satisfacción laboral se da una justificación práctica en la búsqueda para posteriormente incrementar de manera favorable la calidad del servicio e incrementar la productividad. Consecuentemente este estudio dará pie a fortalecer los ámbitos de cada una de las variables que se deben corregir mediante estrategias dirigidas a optimizar tanto clima organizacional como satisfacción laboral de manera independiente y en impacto secuencial así también como efecto dominó se podría lograr un beneficio para con los usuarios externos de este establecimiento. Finalmente para el tercer aspecto Ortega (2017) expresa al abarcar el problema propiamente y a través de esto conseguir planes para formular conocimiento científico válido engloba la justificación metodológica. Con este punto de partida se debe establecer estrategias que se utilicen para ejecutar tareas, procesos de mejora permanente con sistemas de retroalimentación para mantener un clima organizacional idóneo para lograr el nivel de satisfacción

laboral más alto en los colaboradores para así poder llegar a tener una mejora de la productividad que es vital debido al nivel de capacidad resolutoria que debe tener esta área de la mencionada institución de salud.

Para el Objetivo General se propuso: Precisar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Surgen a partir de aquí los Objetivos Específicos: Precisar la relación entre el clima organizacional vinculado con significación de la tarea en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Precisar la relación entre el clima organizacional vinculado con condiciones de trabajo en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Precisar la relación entre el clima organizacional vinculado con reconocimiento personal y/o social en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Precisar la relación entre el clima organizacional vinculado con beneficios económicos en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Precisar la relación entre la satisfacción laboral vinculada con autorrealización en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Precisar la relación entre la satisfacción laboral vinculada con involucramiento laboral en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Precisar la relación entre la satisfacción laboral vinculada con supervisión en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Precisar la relación entre la satisfacción laboral vinculada con coordinación en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Precisar la relación entre la satisfacción laboral vinculada con condiciones laborales en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Establecer el nivel del clima organizacional en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Establecer el nivel de satisfacción laboral en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo.

Acerca de la Hipótesis General es: Existe relación directa positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Parten de aquí las Hipótesis Específicas: Hay una directa relación positiva entre el clima organizacional con significación de la tarea en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Hay una directa relación positiva entre el clima organizacional con condiciones de trabajo en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Hay una directa relación positiva entre el clima organizacional con reconocimiento personal y/o social en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Hay una directa relación positiva entre el clima organizacional con beneficios económicos en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Hay una directa relación positiva entre la satisfacción laboral con autorrealización en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Hay una directa relación positiva entre la satisfacción laboral con involucramiento laboral en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Hay una directa relación positiva entre la satisfacción laboral con supervisión en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Hay una directa relación positiva entre la satisfacción laboral con coordinación en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Hay una directa relación positiva entre la satisfacción laboral con condiciones laborales en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Hay un clima organizacional alto en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. Hay un grado de satisfacción laboral de satisfecho en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA EsSalud – Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En los estudios revisados hay evidencia de la importancia de conocer como las características del clima organizacional repercuten en el nivel de la satisfacción laboral y viceversa con un elevado porcentaje de impacto que desencadena una mejor calidad de atención para beneficio del paciente sin embargo debemos valorarlo de acuerdo a cada realidad a nivel político, social, económico, entre otros factores.

Chiang et ál. (2017), en su trabajo hecho en Ecuador, plantearon analizar las repercusiones del aspecto psicológico de los colaboradores que tengan impacto negativo para fomentar un clima organizacional motivador; para esto utilizaron un enfoque hermenéutico, concluyendo que un idóneo clima organizacional tiene beneficio respecto al estado mental de los individuos que se desempeñan en la institución, a través de esto destacamos el impacto directo de este ítem que es el clima organizacional en la salud mental de los participantes que por ende repercutirá en su satisfacción con el trabajo y viceversa.

Montoya (2017), con su labor en Chile, se dispone a establecer la capacidad de influir del clima organizacional sobre la satisfacción laboral como en viceversa; usó como miembros para este propósito colaboradores del sector administrativo y educandos de una escuela de nivel educativo superior abarcando a 166 individuos que juntaban los requisitos establecidos encontrando que se sienten satisfechos más de 95% de los docentes y por encima de 90% los administrativos deduciendo que un estándar elevado de clima organizacional pondrá de manifiesto un muy elevado índice de satisfacción en los colaboradores.

Juárez (2018), en su estudio ejecutado en México, propuso cuantificar la determinante definida como clima organizacional en las personas que se desempeñaban en un establecimiento de salud; para esto aplicó y diseñó una metodología de tipo observacional, transversal y descriptivo; resultó la conclusión que las dimensiones del liderazgo y la motivación son determinantes de un alto grado de clima organizacional, siendo esto influyente en la adaptación al contexto de una nueva administración; a partir de ello se puede afirmar que dicha

investigación tiene aporte en la búsqueda de relación entre el desarrollo personal, las interacciones entre compañeros de labores y el clima organizacional de su institución de labores para establecer y predecir esta información en el momento actual y en el escenario de cambios tanto administrativos como políticos.

Rivera et ál. (2018), en su trabajo de investigación hecho en Colombia, se plantearon analizar motivación laboral, satisfacción en las relaciones interpersonales y clima organizacional teniendo como enfoque el género y el área de desempeño; utilizó un diseño descriptivo, transversal y correlacional, concluyendo que las tres variables se conectan de manera directamente proporcional, con esto destacamos el aporte de la importancia de los vínculos interpersonales con el rubro de clima organizacional en los colaboradores que se encargan de funciones administrativas haciendo importante saber si también existe esta correspondencia en el personal asistencial de nuestra institución.

Caravaca (2018) se presta a estudiar en España los niveles de Síndrome Burnout y la percepción de Satisfacción laboral de personas que se encargan de labores en centros penitenciarios determinando que el grupo que estudió presentó una significativa correspondencia entre las citadas variables e independientemente cuantificó cada una de ellas dejando como producto final un alto rango de Burnout y una interpretación de moderada satisfacción laboral.

Mendoza y Moyano (2019), en su trabajo de investigación realizado en Chile, planificaron estudiar el impacto de las rúbricas: clima organizacional y satisfacción laboral sobre el bienestar vital de usuarios internos de la salud; monitorizándolos y agrupándolos según sus edades, esto lo realizaron a través de un diseño de método del tipo cuantitativo, transversal y no experimental; al final concluyen que la gestión que busque optimizar la primera de las rúbricas (clima organizacional) conseguirá directamente un impacto positivo para con la segunda (satisfacción laboral) y de manera indirecta un impacto relevante en la tercera (bienestar vital) de los colaboradores siendo los que mayor beneficio presentan los mayores de 40 años de edad; con esto podemos considerar el aporte de nos da en la valoración de la estratificación por grupos etarios en la institución de

salud al momento de la investigación y considerar si existe la correspondencia similar entre responsabilidad y cooperación de parte de los colaboradores con su satisfacción laboral.

Lizarazo (2019), en su trabajo de investigación ejecutado en Colombia, se propuso conocer en qué grado se puede predecir el desempeño docente a partir del clima organizacional así como su repercusión sobre la satisfacción laboral para este grupo de personas, para esto empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo y de correlación, con la conclusión de que según se optimice el nivel de bienestar laboral más grande será el desempeño laboral que perciben; lo que aportará en la relevancia de conocer la satisfacción laboral en nuestra institución así podremos entender en cierto modo el desempeño laboral y esto también debe impactar en la decisión de reestructuración para con el clima de la organización.

Álvarez (2020) se dispuso a encontrar dentro de los individuos que brindan servicios en los sistemas penitenciarios en Chile, región de Arica la conexión de síndrome de quemado, afrontamiento al estrés y satisfacción laboral encontrándose con la evidencia de una proporción inversamente proporcional en razón de satisfacción laboral y el síndrome de Burnout.

Guzmán et ál. (2020) se dedican a analizar el bajo nivel de competitividad en México de las empresas del rubro de la industria automotriz enfocados en estratificar los índices de satisfacción laboral llegando a precisar que se debe priorizar el parámetro de satisfacción de los usuarios internos ya que a partir de esto se verá un aumento de la competitividad de las empresas.

Saldaña (2016), en su estudio hecho en Lima, planteó definir la conexión que hay entre clima laboral con el índice de satisfacción laboral de los colaboradores en un área de emergencia, para lo cual aplicó una metodología cuantitativa, básica, descriptiva, transversal, descriptiva y correlacional, estableciendo la existencia de conexión para el clima laboral de manera significativa respecto al bienestar en el centro de labores desembocando en un elevado rango de satisfacción en la población estudiada; con lo que se puede

valorar el aporte de la conexión entre esas variables estudiadas así como algunas de sus dimensiones de manera unidireccional en un escenario para áreas de categoría crítica como es el servicio ofertado a pacientes en emergencia en un hospital con nivel nacional.

Marin y Placencia (2017), en su trabajo de investigación ejecutado en Lima, plantearon connotar la interacción de la motivación laboral con la satisfacción de los usuarios internos, para esto aplicaron una metodología descriptiva, observacional, transversal y relacional, llegando a tener el mensaje final de que producto de la interacción entre éstas ocasiona un elevado valor de correlación negativa; con lo que se puede establecer el aporte de que puede existir bajo nivel de confluencia entre las variables debido a factores propios de los colaboradores que se analizan en las dimensiones de cada variable.

Aguilar (2017), en su trabajo de investigación hecho en Arequipa, se propuso identificar la simbiosis del tipo de clima organizacional confrontándose a los índices de satisfacción laboral en los usuarios internos que se desenvuelven en salud; empleando una metodología descriptiva, transversal, correlacional, concluyendo que hay una simbiosis directa importante entre ambas variables en esta población estudiada; considerando como aporte el reforzamiento de la simbiosis de estas variables pero sin ahondar en las dimensiones de cada una, además de ser un escenario de salud con ciertas diferencias respecto a nuestra institución de salud a estudiar.

Cabrera (2018) nos propone en Lima ejecutar la medida de los parámetros de las propuestas de clima y satisfacción laborales con una respuesta positiva destacando que los individuos de la institución pública donde realizan sus deberes se encuentran al momento en la casilla de muy satisfecho.

Oblitas (2018), en su trabajo de investigación elaborado en Lambayeque, propuso establecer la interacción de las proposiciones: tipo de clima laboral y la cuantificación de los parámetros de satisfacción en los integrantes del área de enfermería en un servicio de emergencias, usando un diseño descriptivo,

determinando que hay correlación importante de las variables antes mencionadas en la satisfacción de la población estudiada, a partir de esto podemos considerar el aporte de los diferentes grupos de colaboradores en los distintos subsistemas de salud de nuestro país son influenciados por estas variables .

Mamani (2019), en su estudio realizado en Lima, propuso delimitar la conexión entre los ítems de tipo de clima organizacional para con los distintos grados de satisfacción en su institución de cada uno de los integrantes del rubro asistencial en salud, utilizando metodología observacional, descriptiva, correlacional, de corte transversal, concluyendo que hay una importante inflexión del clima organizacional a propósito del índice de satisfacción en el centro de labores además de una muy buena correlación; a partir de esto debemos considerar que las dimensiones de mayor relación significativa son estructura organizacional, autonomía, relaciones entre colaboradores, y recompensa con la satisfacción en su trabajo algo que se debe contrastar en la realidad de nuestra institución.

Echevarría (2019), en su trabajo de investigación hecho en Huánuco, decidió analizar y estudiar la repercusión del tipo de clima organizacional con respecto al nivel de satisfacción con su trabajo en los usuarios internos; aplicó un diseño observacional, descriptivo, explicativo, correlacional y transversal, concluyendo que si se encuentra un bajo parámetro de clima organizacional habrá más insatisfacción con el trabajo por parte de los usuarios internos, esto nos brinda el aporte del impacto negativo entre ambas variables.

A propósito de Clima Organizacional se ciernen varias definiciones siendo las más destacables las siguientes:

Según Louffat (2015) expresó que en un momento y en un lugar específicos se determina el clima organizacional con la finalidad de establecer estándares de satisfacción positiva o negativa de los colaboradores en una institución (p. 279).

Según Chiavenato (2007) expresó que hay una interacción de parte de la motivación individual con el clima organizacional a nivel de una constante de adaptación con la búsqueda de encontrar satisfacción de necesidades básicas y además las que se encuentran en peldaños superiores que también puede condicionar un equilibrio emocional que puede promover un mejor desempeño o una frustración que trunque este proceso de adaptación por lo que las autoridades deben estar atentas para valorar la naturaleza de la adaptabilidad de las personas (p.137)

Según Saldaña (2016) la propuesta de Litwin y Stringer manifestó que un cúmulo de peculiaridades en el ámbito de labores constituyen el clima que es susceptible a ser medible y percibido por los colaboradores que conviven y trabajan ahí, por lo que esto es influyente en su conducta y motivación (p. 23).

Según el Ministerio de Salud (2008), define que la percepción grupal de todos los miembros de una institución sobre la labor que realizan, la cantidad de esfuerzo que utilizan, los vínculos entre ellos y las distintas normas que los rigen suman para constituir lo que comprenden como clima organizacional. (p.16)

Además existen las Teorías al respecto que se detallan:

Para Riveros (2016) en la Teoría de Litwin y Stringer se establece el concepto de clima a partir de la influencia que se da en los colaboradores teniendo como pilar de confluencia la motivación para proponer su estudio de ésta con las dimensiones del ámbito de labores. (p.29)

La teoría de Rensis Likert acerca del clima organizacional se basa en las acciones de cada uno de los usuarios internos tiene influencia atribuida a la gestión del personal administrativo y los diagramas de la institución que se perciben, con esto se afirma que los componentes de esto son los parámetros institucionales, la tecnología, la estructura organizacional, el puesto en el organigrama institucional, la remuneración, actitudes, grado de satisfacción,

personalidad del colaborador e interpretación que se tiene del clima del centro de trabajo.

Para Rodríguez (2016) en la teoría de Likert hay una postura dinámica y explicativa abarcando la temática de clima organizacional, abre la propuesta de la intromisión acerca de la elección de decisiones y la ejecución de tareas que promueve un mayor compromiso y por ende mejor desempeño de cada colaborador lo que va de la mano con las teorías actuales sobre la motivación que habla de una relación directamente proporcional entre ambas promoviendo un incremento de producción. (p. 6)

El clima organizacional se diagrama en dimensiones que varían de acuerdo con los autores que se describen:

Litwin y Stringer (1968) plantean dimensiones para estudiar clima organizacional con un total de seis que se mencionan a continuación:

1. Remuneración. Sensación de retribución monetaria en proporciones justas cuando las tareas están bien realizadas.
2. Responsabilidad individual. Es la autopercepción de ser su jefe.
3. Estructura. Perspectiva que engloba reglamentos, normatividad y deberes que comandan una organización.
4. Tolerancia al conflicto. Es la característica intrínseca de cada colaborador para soportar las aseveraciones de sus colegas a propósito de una idea o tarea que difiere de su perspectiva.
5. Apoyo. La fraternidad que sienten los colaboradores en su centro de labores.
6. Riesgos y toma de decisiones. Son las implicancias de acertar o fracasar en cada acción que se realiza en un escenario laboral.

Chiavenato (2006), propone un conjunto de dimensiones que se describen a continuación:

1. Estructura organizacional, esta dimensión puede establecer las restricciones y libertades para accionar de los colaboradores distintas situaciones en función a

normas, especialización, jefaturas, entre otras. Un clima ideal se origina a partir de más soltura para aplicarse a sus labores.

2. Riesgos, los diferentes escenarios y circunstancias laborales pueden ser factores protectores para evitar riesgos o motores para nuevas pruebas. El clima será ideal a mayor impulso de incentivar.

3. Responsabilidad, debe propiciar un carácter de proactividad en los colaboradores según el nivel de dependencia que tengan para con sus superiores. El clima organizacional será más óptimo en función de más motivación.

4. Conflicto, la institución puede determinar normas para evitar conflictos de opiniones y motivar la concertación de los puntos de vista.

5. Recompensa, la institución puede robustecer las reprimendas y los castigos, o fomentar las retribuciones y motivaciones para que se consigan los planteamientos propuestos. Hay relación directa proporcional entre el número de recompensas y un clima ideal.

6. Calor y apoyo, la institución puede fomentar un ambiente con cargas negativas de trabajo o promover la camaradería de forma individual o en el colectivo. Se establece la relación directamente proporcional de mientras mayor calidez se perciba más ideal será el clima.

También se propone las características a propósito de esta variable a partir del pronunciamiento del MINSa (2008) hace referencia de las características que interactúan con el ambiente de la institución:

1. Hay repercusión en las conductas de los colaboradores.
2. Se mantiene permanente aun recibiendo influencias extra institucionales.
3. Hay influencia de diferentes variables que corresponden a la estructura como son las normas, misión y visión, entre otras.
4. Determina la identificación institucional de los colaboradores. (p. 17)

La importancia de estudiar esta variable según lo propone MINSa (2008) establece que comprende el conocimiento del clima organizacional debido a que deja los cimientos para esquematizar desde las ópticas de las personas que laboran en las instituciones sus percepciones respecto a su ambiente de trabajo y

las condiciones en las que lo realizan, tomando esto como punto de partida para elaborar los proyectos para aumentar la capacidad de producción y concomitante fortalecer el potencial de cada colaborador. (pp. 16,17)

Respecto a la Satisfacción laboral se han propuesto las definiciones de que cada colaborador tendrá una distinta actitud con respecto al trabajo que desarrolla basados en criterios intrínsecos como lo son ideas, percepciones y creencias que las exterioriza en su quehacer diario dentro de la institución. Estas actitudes son formadas de la sumatoria de las peculiaridades en el momento del lugar de trabajo y las sensaciones de la mejora que podría tener en el ambiente que desarrolla sus tareas.

Stephen y Timothy (2017), deducen que la sensación de índole positiva respecto a un puesto de labores se entiende como satisfacción laboral, esto es la conclusión de evaluar sus características, es extensa, aunque esta característica es apropiada (p. 80).

Según Sanín y Salanova (2014) mencionaron que comprende a la correspondencia que se origina de la interacción de la realidad en el centro de labores y la percepción de afectividad que reciba cada colaborador desde una visión holística, sin contemplar particularidades de esta realidad (p. 5).

Chiavenato (2006) señala que en su entorno laboral el colaborador desarrolla una actitud respecto a su trabajo ya sea positiva o negativa, que en el primer escenario correspondería a la satisfacción; entendiendo además que este colaborador aspira a ser tomado en cuenta dentro del accionar y las decisiones de la institución.

Chiavenato (2007) menciona a la teoría de Herzberg de la siguiente manera, la compilación de cada individuo respecto al desempeño en la tarea que se le asignó oscila con los alicientes de haber culminado satisfactoriamente la encomienda así como determinantes intrínsecos y extrínsecos que llevan a dar como resultado satisfacción o insatisfacción laboral.

A propósito de postulan las teorías de los autores que se explican en las siguientes líneas:

Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg: Esta propuesta hace mención de que los componentes que propician la satisfacción no son los mismos a los que generan el sentimiento antagónico en cada uno de los colaboradores partiendo de esto la presencia de factores higiénicos y motivacionales. A partir de esto destaca que hay un descenso de la insatisfacción con los factores tales cuales como remuneración, interacción con demás compañeros, seguridad en el entorno de trabajo, infraestructura, esquematización de la institución, rol del jefe. Mientras que se promueve la motivación y la satisfacción con factores como autodesarrollo, ascensos en el organigrama institucional, independencia, premiaciones; destacando que todos estos crecen de manera idónea.

Factores motivacionales: El concepto de motivación engloba percepciones de desarrollo profesional, cumplir las tareas con sus respectivas retribuciones, el reconocimiento en su área de labores y sensaciones de autorrealización con todo esto se ha notado que la productividad aumenta por encima del promedio a partir de la promoción de los factores antes mencionados llegando incluso a aumentar los retos que se propone cada colaborador. (Chiavenato, 2009, p. 45).

Factores higiénicos: aquí se evalúan la estructura física de la institución, las normativas y reglamentos de la empresa, entorno de las interacciones entre jefes con sus colaboradores, retribuciones sociales y remuneración económica compilándose todos ellos para fomentar el crecimiento de los colaboradores. (Chiavenato, 2009, p.45).

La teoría de Sonia Palma (2005) nos dice que cada colaborador con sus características intrínsecas se enfrenta a los retos de su puesto de labores con la intención de conseguir los objetivos para hacerse acreedor a la retribución y reconocimiento pertinentes quedando así una percepción de satisfacción en el que lo consigue.

En relación a la mencionada variable comprende las dimensiones descritas en las siguientes líneas tomando como punto de inicio la escala de satisfacción laboral de Palma.

Significación de tareas: expresa que el centro de labores fomenta en los colaboradores percepciones que son originadas a raíz de la equidad, insumos materiales, responsabilidad que son necesarios para efectivizar las tareas correspondientes en busca del reconocimiento y la obtención de beneficios monetarios. (Palma, 2005)

Condiciones de trabajo: manifiesta que en función del rango de calidad de vida desencadenando en los colaboradores una relación directamente proporcional donde si existe un lugar comfortable repercute en sensación de optimizar la calidad de vida. (Palma, 2005)

Reconocimiento personal: manifiesta que debido a las opciones presentadas a los colaboradores para obtener una expresión de menciones profesionales empleando sus capacidades en el cumplimiento de sus responsabilidades asignadas. (Palma, 2005)

Beneficios Económicos: lo define como la compensación monetaria que se percibe con el cumplimiento de los deberes. Ésta va a ser el eje que comande la capacidad de adquisición pero no es la única estrategia de premiar a los colaboradores. (Chiavenato, 2009, p.283).

Las características según los estudiosos Robbins (1999) expresa un conjunto de peculiaridades relacionadas con las funciones de los colaboradores que son influyentes para la determinación de la satisfacción laboral:

1. Labor exigente mentalmente: Para aquellos colaboradores que tienen predilección por las tareas donde pueden utilizar sus habilidades y tengan la posibilidad de variedad, espontaneidad y obtener una autoevaluación de su desempeño.

2. Recompensas justas: Los colaboradores desean escalas remunerativas y reglas de ascensos equitativas, claras y justas para con sus expectativas. En función de la percepción respecto a los estándares sociales que se tiene para estratificar la cantidad de remuneración económica se consigue satisfacer al colaborador respecto a las responsabilidades y deberes que tiene generará en él sentimiento de justicia.
3. Situaciones positivas de trabajo: Se denota el compromiso y la búsqueda de confort en el ambiente donde se realiza las actividades diarias laborales por parte de los colaboradores. Dentro de este ámbito hay componentes externos como contaminantes acústicos, la estación del año y otros elementos ambientales que no deben ser menospreciados.
4. Ayuda entre los colaboradores: Dentro del grupo de necesidades que afronta un individuo se encuentra la de interactuar con otros seres de la misma especie asumiendo desde esta óptica que el entorno laboral ofrece la oportunidad generando la satisfacción de la misma resaltando que en este escenario los supervisores son actores fundamentales para la percepción de este sentimiento.
5. Intervención en las determinaciones de la institución: Hay correspondencia en el grado de satisfacción con la participación efectiva que tiene cada colaborador así como la participación percibida por el mismo afirmándose que mientras más sienta que participe y mientras más lo hago realmente mucha mayor será su nivel de satisfacción.

Es de importancia tratar la satisfacción laboral ya que es de vital relevancia el nivel de satisfacción en el trabajo que tenga tanto los usuarios internos como externos recalándose que esta influencia debe impactar en los distintos niveles jerárquicos ya que con esto se aumentan los índices de producción haciendo que haya mayor compromiso de los colaboradores con su institución. (Robbins 2014, pp. 450, 451)

III. METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de Investigación

Al emplear una base de datos para corroborar teorías e hipótesis teniendo como parámetros valores numéricos y procesamiento con uso de estadística abarca un estudio con enfoque cuantitativo teniendo el propósito de determinar las conductas y demostrar las propuestas planteadas (Hernández y Mendoza, 2018, p. 6-7). Por lo tanto en este estudio se empleará el enfoque cuantitativo.

También es de considerar que el método empleado es el hipotético deductivo, debido a que se comenzó con la aplicación del proceso científico que abarca desde la visualización de un evento que desencadena en la formulación de problemas con supuestas respuestas enmarcadas en hipótesis debiendo ser procesadas para su contrastación hacia la veracidad y comprobar si las proposiciones son ciertas o no. (Lorenzano, 1994)

Este trabajo comprende un tipo de investigación básica ya que no habrá participación alguna en el transcurso del desenvolvimiento de los elementos a estudiar en este proceso de estudio (Hernández y Mendoza, 2018, p. 108).

Así mismo cuenta con un diseño de investigación de corte transversal debido a que habrá un momento determinado para cuantificar las cifras pertinentes de estas variables.

Además recopila información en el contexto del nivel de investigación correlacional por tener una bidireccionalidad de la repercusión de ambas variables entre sí. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 109)

Este estudio buscará plantear la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral que hay entre los profesionales médicos del servicio de emergencia del HNAAA de la provincia de Chiclayo en el 2021.

Variables y operacionalización

Variable: Clima organizacional

Definición conceptual: Un grupo de características del ambiente donde se labora que pueden ser percibidas, medibles y captadas de forma indirecta o directa por los colaboradores que conviven y laboran en el mencionado ambiente afectándole en su conducta y estímulos constituyen el clima. (Litwin y Stringer, 1968)

Definición operacional: Se enmarca como el entorno donde un individuo desarrolla su labor captando sus características a través de lo que conviven y laboran en dicho ambiente que influye en los estímulos y en la conducta. El clima organizacional se estudiará plateando las 5 dimensiones; éstas van a ser estudiadas mediante una encuesta con contestación de tipo politómica.

Dimensiones

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Escala de medición: Ordinal

- Ninguna o Nunca
- Poco
- Regular o Algo
- Mucho
- Todo o Siempre

Variable: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Abarca el grupo de acciones del colaborador respecto a su propia labor, esta actitud se fundamenta sobre las percepciones y creencias que tiene el colaborador respecto a su desenvolvimiento en su trabajo, esto se da en el momento que el individuo encuentra el equilibrio entre la facilidad

para cumplir un deber y la necesidad de hacerlo. Estas acciones tienen influencia de los deberes que se tiene en el puesto de labores así como de la idea y expectativas éste genera. (Palma, 2006).

Definición operacional: Los colaboradores traen consigo necesidades que buscan ser satisfechas a través de realizar los deberes encomendados recibiendo por esto un incentivo monetario que llevará a la búsqueda del equilibrio entre el parámetro necesidades y el de retribuciones conllevará al nivel de satisfacción que pueda percibir tanto en lo personal como en lo profesional. La Satisfacción Laboral se medirá utilizando 4 dimensiones que serán estudiadas mediante un cuestionario con contestación de tipo politómica.

Dimensiones

- Significación de la tarea (Motivacional)
- Condiciones de Trabajo (Higiénico)
- Reconocimiento personal y/o social (Motivacional)
- Beneficios económicos (Higiénico)

Escala de medición: Ordinal

- TA: Totalmente de Acuerdo
- A: De Acuerdo
- I: Indeciso
- D: En Desacuerdo
- TD: Totalmente en Desacuerdo

Población (criterios de selección, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Es la totalidad de seres que se encuentran englobados dentro de parámetros que les permite ser objetos de estudio para propósitos establecidos (Hernández y Mendoza, 2018, p. 198). Para este trabajo de investigación se considerará a los profesionales médicos del HNAAA que suman un total de 447.

Criterios de inclusión: Se aplicará los cuestionarios a los colaboradores que cumplan lo siguiente:

- Sexo masculino o femenino

- Mayor de 25 años de edad
- Colaborador que se desempeñe en servicio de emergencia bajo modalidad de contrato: Nombrado (728), CAS (1057), CAS-Covid
- Aceptación de participación en el trabajo de investigación

Criterios de exclusión: Se excluyen de este trabajo de investigación a los colaboradores:

- Colaboradores de vacaciones
- Colaboradores con licencia médica
- Colaboradores con modalidad de contrato: Servicios No Personales

Muestra: Abarca al conjunto de miembros que pertenecen al grupo mayor que viene a ser la población teniendo la particularidad de poder ser representativa (Hernández y Mendoza, 2018, p. 215). Se considerará a todos los profesionales médicos que ejercen tareas en el servicio de Emergencia de HNAAA que consta de un total de 80 colaboradores.

Muestreo: En este trabajo de investigación se tendrá en consideración a todos los profesionales médicos que desarrollan tareas en el servicio mencionado debido a ser fácil de acceder y no ser demasiado grande. Esto se comprende en un muestreo no probabilístico o del tipo censal sin intervenir acá la probabilidad sino abarcar a todos ya que comparten las condiciones planteadas por el estudio. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 217)

Unidad de análisis: Un colaborador del grupo profesional médico que trabaje en el servicio de emergencia de HNAAA

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se efectuará la cuantificación de las variables: clima organizacional y de satisfacción laboral, empleando herramientas elaboradas por la psicóloga Sonia Palma en 2004 y 2005 respectivamente; es propicio manifestar que se considerará las sugerencias de los jueces validadores lo que llevará a modificar algunas interrogantes en su planteamiento original; éstas buscan detallar las

dimensiones de cada una; se empleará la técnica del tipo encuestas y como instrumento los cuestionarios modificados van a medir estas dos variables siendo esta propuesta una estrategia que usa aseveraciones para descubrir las peculiaridades que se desean cuantificar o precisar de manera objetiva (Hernández, 2010)

Ficha técnica del primer instrumento

Denominación: Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL- SPC)

Distintos autores consideran los términos Clima laboral o clima organizacional abarcando el mismo significado recibiendo atribuciones operacionales según lo que cada investigador desee estudiar, para este trabajo utilizaré esta escala de Sonia Palma (2004), que se modificará en algunas de sus proposiciones originales a sugerencia de la evaluación de los jueces expertos validadores; en la que se propone la conceptualización de clima organizacional (laboral) abarcando la percepción del colaborador sobre su entorno de labores.

Características

Compositora: Sonia Palma Carrillo

Distribución: Individual o colectiva

Tiempo de duración aproximadamente 15 minutos virtualmente

Utilización: Empleados que tienen contrato con una institución

Significación: Grado de percepción general del entorno laboral y específicamente de los siguientes parámetros: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Descripción

La propuesta de la Escala CL-SPC ha sido realizada a partir del trabajo de la investigadora Sonia Palma Carrillo comprendido dentro de tareas como profesora en el rubro de investigación de la Escuela de Psicología perteneciente a URP (Universidad Ricardo Palma) en Lima, Perú. Es una herramienta elaborada con el planteamiento de Likert, teniendo en su presentación definitiva a 50 proposiciones en total que evalúan: Clima Organizacional descrita de manera operacional bajo la captación del trabajador sobre su entorno donde se desenvuelve y alrededor de características relacionadas que son: oportunidades de superación, compromiso

hacia las tareas asignadas, monitorización, facilidad de obtener información sobre su trabajo en colaboración con sus compañeros y facilidades para su labor.

Escalas de respuestas

- Ninguno o nunca (1)
- Poco (2)
- Regular o Algo (3)
- Mucho (4)
- Todo o Siempre (5)

Factor que evalúa

- Autorrealización (Preguntas: 1-6-11-16-21-26-31-36-41-46)
- Involucramiento laboral (Preguntas: 2-7-12-17-22-27-32-37-42-47)
- Supervisión (Preguntas: 3-8-13-18-23-28-33-38-43-48)
- Comunicación (Preguntas: 4-9-14-19-24-29—34-39-44-49)
- Condiciones laborales (Preguntas: 5-10-15-20-25-30-35-40-45-50)

Procedimiento de puntuación:

Se da una puntuación que se consignará con valores de menor a mayor escalonadamente por cada proposición con una sumatoria que será valorada de forma proporcional a bajo estándar de clima organizacional a menor puntuación obtenida y en sentido contrario. Estas 5 dimensiones presentan para cada una de ellas 10 ítems. Se considera bajo de 50 a 116, medio de 117 a 183, alto de 184 a 250.

Ficha técnica del segundo instrumento

Denominación: Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Creadora: Sonia Palma Carrillo

Peculiaridad: Herramienta de evaluación psicológica

Propósito: Cuantificar el índice de satisfacción laboral de colaboradores

Elaboración: El test plantea dimensiones en un total de 4 ítems

Descripción

Categorización tipo Likert

Compuesta por un total de 27 proposiciones

Aplicación: individual y colectiva

Cantidad de tiempo para realización: Unos 15 minutos en versión digital

Finalidad: Plantear propuestas de acción e intervención en los múltiples niveles organizativos

Grupo etario: A partir de los 25 años de edad

Las propuestas de valores para puntuación son como figura a continuación:

- Totalmente de acuerdo (TA): 5 puntos
- De acuerdo (A): 4 puntos
- Indeciso (I): 3 puntos
- En desacuerdo (D): 2 puntos
- Totalmente en desacuerdo (TD): 1 punto

Distribución de proposiciones

- Significación de la tarea (Preguntas: 3,4,7,18,21,22,25,26)
- Condiciones de trabajo (Preguntas: 1,8,12,14,15,17,20,23,27)
- Reconocimiento personal y/o social (Preguntas: 6,11,13,19,24)
- Beneficios económicos (2, 5, 9, 10, 16)

Procedimiento de puntuación

Se da un puntaje escalonado de mayor a menor con cifras de 5 a 1 por cada predictor integrándolo de forma directa de menor percepción de trabajo con menor puntuación y en sentido inverso. Estas 4 dimensiones presentan para significación de la tarea: 8 proposiciones, condiciones de trabajo: 9 proposiciones, reconocimiento personal y/o social: 5 proposiciones, beneficios económicos: 5 proposiciones. Se considera satisfecho 135 a 108, indeciso 107 a 55, insatisfecho de 54 a 27.

Sobre la validación de estos instrumentos cabe mencionar que se define como el nivel de veracidad que se cuantifica sobre la variable que se pretende estudiar. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 323). En el desarrollo de esta investigación como se ha mencionado las herramientas utilizadas se encuentran validadas por la autora Sonia Palma Castillo; además de eso se realizó una revisión por cinco jueces validadores expertos que hicieron algunas observaciones y sugerencias para la aplicabilidad de estas herramientas que se tomaron en cuenta realizando las modificaciones recomendadas.

Respecto a la confiabilidad de una herramienta tipo cuestionario es el nivel que en éste se puede generar respuestas de manera solvente y contundente en múltiples aplicaciones al mismo objeto de estudio o a otros diferentes de manera que las respuestas sean idénticas. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 323). Sobre las herramientas se aplicó el Alfa de Cronbach que se encuentra establecida en el siguiente rango de confiabilidad: Muy alta (0.81 a 1.00), Alta (0.61 a 0.80), Moderada (0.41 a 0.60), Baja (0.21 a 0.40), Muy baja (0.01 a 0.20) y está definido por la siguiente fórmula que establece la exactitud y consistencia.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Simboliza:

α = Alfa de Cronbach

V_i : varianza inicial

V_t : varianza total

K : número de ítems

Con la intención de delimitar en el instrumento la confiabilidad se realiza el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, debido a la necesidad de realizar la aplicación en una sola oportunidad esta herramienta de cuantificación. (Hernández y Baptista, 2010)

A partir de esto se establece lo siguiente:

La Escala CL-SPC muestra un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.970 para 50 proposiciones lo que nos da pie a decir que posee una muy alta confiabilidad, además con la aplicación del método de Split Half de Guttman obtuvo una correlación de 0.9 que le otorga una consistencia interna alta reforzando la veracidad de que es una herramienta confiable. (Palma, 2005)

Al ser este instrumento de creación nacional facilita su aplicación en nuestro medio por el uso de planteamientos entendibles para gran mayoría de las personas sujetas a evaluar como lo demuestran múltiples trabajos elaborados en distintas áreas educativas como detallo a continuación:

García (2017) encontró coeficientes excelentes para la consistencia interna de este instrumento, siendo puntuaciones superiores a 0.80 en cada dimensión asegurando buena confiabilidad además nos denota que no se debe excluir ninguna de éstas. Siendo las dimensiones estudiadas: Autorrealización (0.915), Involucramiento personal (0.885), Supervisión (0.901), Comunicación (0.878), Condiciones laborales (0.859).

La Escala SL-SC posee una muy alta confiabilidad para 36 proposiciones obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de valor 0.918 en general (Palma, 1999) pero cabe destacar que no todos los ítems llegaron a éstos parámetros por lo que se debe resaltar que a pesar de esto algunos autores (Jisu et ál. 2006; citado por García, 2017) señalan que es factible confiar en valores Alfa de Cronbach por encima de 0.60. Siendo para este propósito las dimensiones sometidas a estudio las siguientes: Condiciones físicas y/o material (0.79), Beneficios laborales y/o remunerativos (0.68), Políticas administrativas (0.67), Relaciones sociales (0.59), Desarrollo personal (0.76), Desempeño tareas (0.66), Relación con la autoridad (0.79).

Posteriormente en 2005 se confeccionó la edición siguiente a raíz de una investigación aplicada a un total de 1058 colaboradores de la ciudad de Lima, estando esta vez constituida por 4 rubros que comprenden 27 ítems. (Palma, 2005) En esta oportunidad se encontró un alfa de Cronbach de 0.917 bastante similar a su predecesora, donde se utilizó las siguientes dimensiones: Significancia de tareas (0.739), Realización de trabajo (0.791), Realización personal (0.804), Beneficios económicos (0.690).

Como demostración de la validez de estas herramientas tanto para Clima organizacional o laboral (CL) y Satisfacción laboral (SL) se describen las cifras encontradas para alfa de Cronbach en distintos trabajos de índole nacional:

Ríos (2017) preciso una confiabilidad a nivel muy elevada con cuantificación de 0.907 para CL y de 0.879 para SL respectivamente.

Alban (2018) plantea una muy alta confiabilidad respaldado en los determinantes de cocientes en cuantificación para CL 0.960 y para SL 0.918 reforzando los planteamientos anteriormente presentados.

Bollet et ál. (2018) nos indican sobre una consistencia interna de alto índice concomitante a cifras de 0.958 al estudiar la herramienta de CL y de 0.891 al valorar la herramienta de SL.

Vega (2019) presenta para estas herramientas una alta confiabilidad basada en la aseveración obtenida de coeficientes con valores de 0.975 para CL y un conteo de 0.942 para SL.

Hoyos (2019) en un análisis dentro del mismo contexto geográfico de este proyecto encuentra una fiabilidad para CL y SL de 0.862 para la primera y de 0.925 para la segunda, destacando por acercarnos a alta fiabilidad en personas con similar idiosincrasia a la muestra a estudiar.

Se realizó las modificaciones sugeridas por los jueces validadores con lo que se confecciona un par de cuestionarios de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de 2004 y 2005 de manera respectiva ejecutándose en cada uno las adaptaciones pertinentes en 2021 con la posterior prueba piloto en 15 miembros del equipo profesional médico encontrándose para la primera de ellas un alfa de Cronbach de 0.983 que representa un muy alto valor de confiabilidad y para la segunda un alfa de Cronbach de 0.765 que significa un alto valor de confiabilidad lo que permite darle validez a ambos instrumentos para ejecutar los cuestionarios en la muestra designada para este trabajo.

Procedimientos

En los procedimientos se coordinará con la Jefatura del Servicio de Emergencia del HNAAA para utilizar de manera virtual a través del envío de las herramientas utilizando la plataforma whatsapp con los enlaces: <https://forms.gle/ddx68zVcr4gERNZu8> para Cuestionario Clima Organizacional –

Sonia Palma Carrillo 2004 – Modificado por Salvador Alonso Oyola Morales 2021 y <https://forms.gle/tZX1a8sU7nkupBR96> para Cuestionario Satisfacción Laboral – Sonia Palma Carrillo 2005 – Modificado por Salvador Alonso Oyola Morales 2021; que serán enviados a los grupos de trabajo e individuales de todos los profesionales médicos para así la ejecución de los cuestionarios previa aceptación de un consentimiento informado. Del total de 80 profesionales médicos que realizan labores en el servicio de emergencia, un subgrupo de 15 participó en la prueba piloto, otro subgrupo de 7 se encuentra de licencia por motivo de salud, quedando finalmente un subgrupo de 58 colaboradores para que participen de la presente investigación.

Método de análisis de datos

En el análisis de datos se aplicará las encuestas y los cuestionarios a la muestra de esta investigación con lo que se obtendrá una base de datos que se recolectará en el programa de Microsoft Excel; luego la información será analizada con el paquete estadístico informático SPSS (programa estadístico para las ciencias sociales) en su versión 22. Se utilizará para la presentación elementos como tablas y gráficos en los cuales se detallará tanto las variables como sus respectivas dimensiones. En la prueba de hipótesis se empleará el coeficiente Rho de Spearman, para la búsqueda de establecer la relación entre ambas variables con un nivel de confianza del 95% y 5% de significancia.

Aspectos éticos

En relación a los aspectos éticos se solicitará los permisos a los responsables de las jefaturas pertinentes para la ejecución del instrumento abarcando los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y respeto; siendo estos enfocados desde la óptica de dilemas que fluctúan en problemas de tipo moral (Belmont, 1979), que serán proporcionados a cada colaborador de la salud recalcando el anonimato de su intervención en esta colecta de data para esta propuesta de investigación. Enfatizando la Declaración de Helsinki se procuró un adecuado empleo del consentimiento informado, se veló por el bienestar de los participantes, su confidencialidad y privacidad, así también se

cumplió con los principios bioéticos, respetando la participación voluntaria de cada miembro de la investigación, el resultado obtenido de este estudio implicará directamente beneficio en los participantes y en la institución de salud de la que forman parte, también la progresión de este estudio no acarrea algún perjuicio para los implicados y se prioriza equidad en la actividad realizada por los participantes del estudio. (Asociación Médica Mundial, 2013). Cabe resaltar además que no se distorsionará los hallazgos que surjan al procesar la base de datos y tendrán fines netamente académicos en primera instancia y ser un primer eslabón para posteriores propuestas de mejoras para el beneficio de los profesionales que se desarrollan en la mencionada área de este hospital. Para la redacción de este informe se emplea la normativa APA séptima edición conforme a lo designado por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Clima Organizacional	Correlación	0.230
	Significancia (bilateral)	0,021
	N	58

Nota: La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral es 0.230.

Como se evidencia en la tabla 1, se puede ver una relación positiva baja entre clima organizacional y satisfacción laboral, siendo esta significativa. (Menor al 5%). Como consecuencia de este hallazgo podemos decir que la repercusión del clima organizacional es positivo en un nivel bajo sobre la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia.

Tabla 2*Relación entre el clima organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			
		Significancia de tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos
Clima organizacional	Correlación	0.223	0.068	0.143	0.087
	Significancia (bilateral)	0.092	0.010	0.083	0.014
	N	58	58	58	58

Nota: Relación entre clima organizacional con significancia de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos.

En la tabla 2 se muestra relación existente de las dimensiones que constituyen la satisfacción laboral con respecto al clima organizacional, siendo las que destacan: Significancia de tarea ($r = 0.223$) y Reconocimiento personal y/o social ($r = 0.143$). A partir de esto podemos mencionar que se mantiene una relación positiva donde denota mayor repercusión del clima organizacional hacia las dimensiones de la significancia de la tarea y el reconocimiento personal y/o social comprendidas en la satisfacción laboral.

Tabla 3*Relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del clima organizacional*

		Clima organizacional				
		Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condición laboral
Satisfacción laboral	Correlación	0.172	0.111	0.055	0.096	0.031
	Significancia (bilateral)	0.096	0.005	0.080	0.074	0.019
	N	58	58	58	58	58

Nota: Relación entre satisfacción laboral con autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condición laboral

Ahora se esquematiza en la tabla 3 la relación de las diferentes dimensiones del clima organizacional repercutiendo a la satisfacción laboral, siendo las que destacan: Autorrealización ($r = 0.172$) e Involucramiento laboral ($r = 0.111$). Con esto entablamos la afirmación que para incrementar la satisfacción laboral se debe prestar mayor interés a la autorrealización y el involucramiento laboral.

Tabla 4

Nivel de clima organizacional del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA.

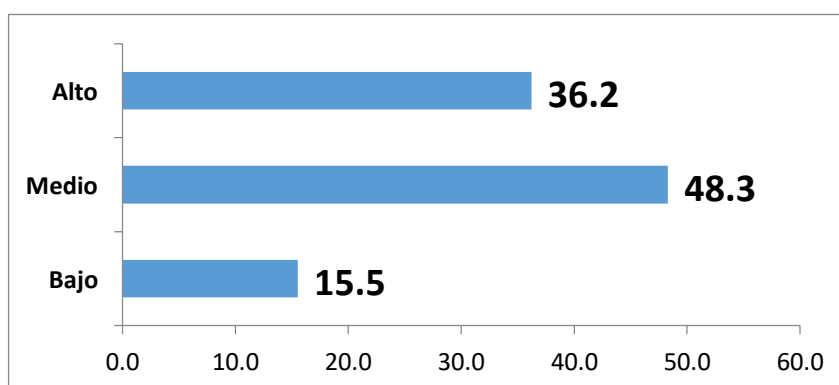
Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	9	15.5
Medio	28	48.3
Alto	21	36.2
TOTAL	58	100.0

Nota: Nivel de clima organizacional alto en un 36.2%

Como se aprecia en la tabla 4 las respuestas de la herramienta del clima organizacional, se encontró que el 48.3% de los encuestados manifestaron un criterio medio y el 36.2% manifestaron un criterio alto. Esto nos indica que se rechaza la hipótesis de que se percibe mayormente un alto índice de clima organizacional en el profesional médico del servicio de emergencia de HNAAA. Esto se presenta de manera gráfica en la Figura 1 a continuación:

Figura 1

Nivel de clima organizacional del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA.



Nota: Nivel de clima organizacional bajo en un 15.5%

Tabla 5

Nivel de satisfacción laboral del profesional médico de servicio de emergencia HNAAA.

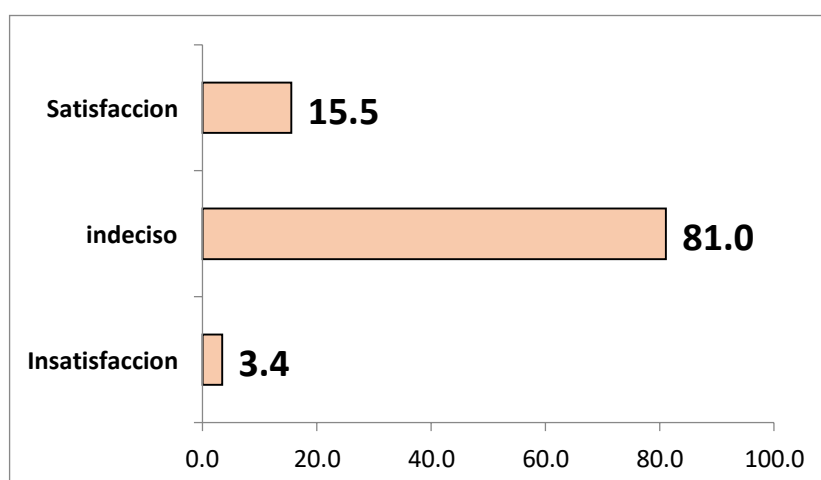
Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Insatisfecho	2	3.4
Indeciso	47	81.0
Satisfecho	9	15.5
TOTAL	58	100.0

Nota: Nivel de Satisfacción laboral indeciso es 81%

A propósito de las respuestas del instrumento de satisfacción laboral, se comprueba en la tabla 5 que el 81% de los participantes manifestaron un criterio indeciso. Con esto se rechaza la hipótesis de que el profesional médico del servicio de emergencia de HNAAA se encuentra satisfecho en lo que corresponde a satisfacción laboral debido a que mayoritariamente apreciamos que están en un nivel indeciso con respecto a esta variable. Podemos expresarlo gráficamente a través de la Figura 2 que se ve a continuación:

Figura 2

Nivel de satisfacción laboral del profesional médico de servicio de emergencia HNAAA.



Nota: El nivel de satisfacción laboral para insatisfacción es 3.4%.

Tabla 6*Estadísticas descriptivas de la edad de los encuestados*

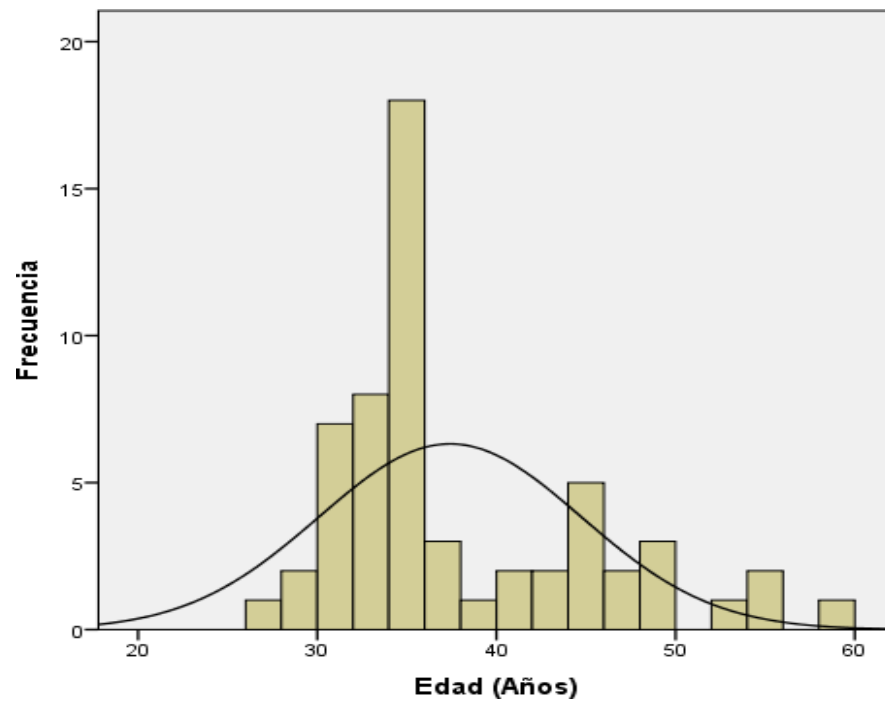
N	58
Media	37.41
Mediana	35.00
Moda	34
Desviación típica	7.325
Varianza	53.650
Asimetría	1.035
Error típico de asimetría	0.314
Curtosis	0.302
Error típico de Curtosis	0.618
Rango	31
Mínimo	27
Máximo	58

Nota: La edad media de los encuestados es 37.41 años.

En la tabla 6 apreciamos que las edades de las 58 personas que aceptaron y realizaron las encuestas tuvieron como parámetros las cifras de 27 y 58 años obteniéndose un promedio de 37 años. Para entender de manera óptima estos rangos lo graficamos en la Figura 3 presentada a continuación, destacando que es un grupo de colaboradores de edad ubicados en tercera y cuarta década de vida lo que manifiesta años de vida laboral aún en número considerable a desarrollar siendo importante conocer las variables del presente estudio para mejorarlas y garantizar un mejor desempeño así como mejoras en los servicios que brinda la institución.

Figura 3

Estadísticas descriptivas de la edad de los encuestados



Nota: El rango de las edades de los encuestados va de 27 a 58 años.

Tabla 7*Especialidad de los encuestados*

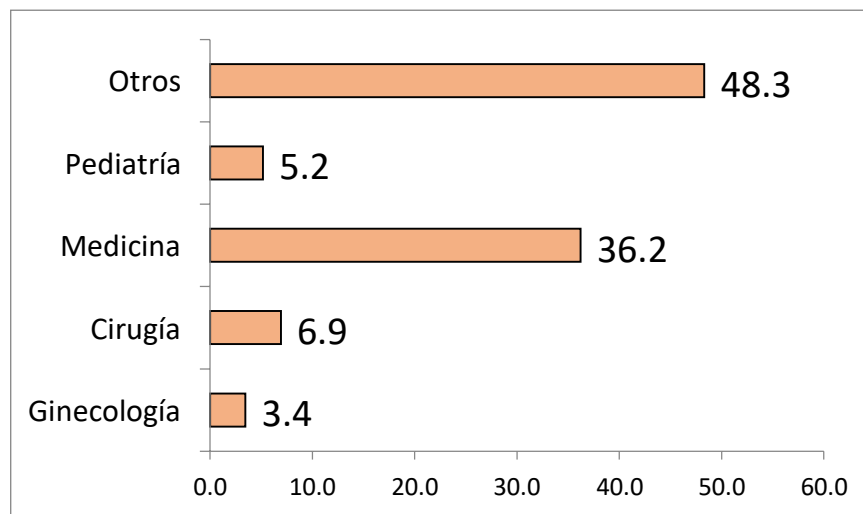
Especialidad	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ginecología	2	3.4
Cirugía	4	6.9
Medicina	21	36.2
Pediatría	3	5.2
Otros	28	48.3
TOTAL	58	100.0

Nota: La especialidad de Medicina tiene un 36.2%.

En el servicio de emergencia se desempeñan distintas especialidades médicas como se aprecia en la tabla 7 dentro de las cuales se mencionan: Medicina (Medicina Interna, Medicina de Emergencias y Desastres y Medicina Intensiva), Cirugía, Pediatría, Ginecología y Otros (Medicina general, Medicina Familiar y Comunitaria, Ortopedia y Traumatología, Urología, Oftalmología, Cirugía Tórax y Cardiovascular, Cardiología) registrándose una mayor prevalencia de personal médico de las áreas de Medicina y Otras especialidades que contestaron las encuestas con frecuencias de 21 y 28 respectivamente que corresponde a porcentajes de 36.2% y 48.3%. La visualización gráfica de lo detallado anteriormente nos muestra que los colaboradores de grupo asistencial clínico participaron mayoritariamente en la realización de las encuestas como se observa en la figura 4 que se ve enseguida:

Figura 4

Especialidad de los encuestados



Nota: Las especialidades con menor participación son Ginecología (3.4%) y Pediatría (5.2%).

Tabla 8

Género de los encuestados

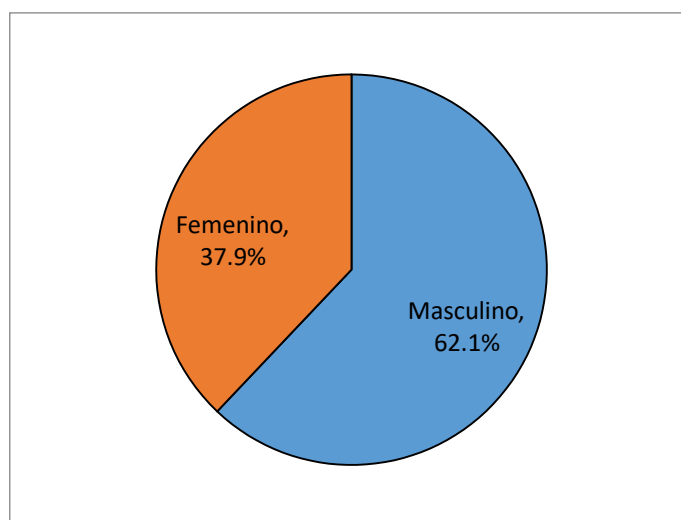
Género	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	36	62.1
Femenino	22	37.9
TOTAL	58	100.0

Nota: El género masculino tiene un 62.1% de participación.

En lo concerniente a la característica del género de los que contestaron las encuestas la tabla 8 nos remarca que hubo predominio de sexo masculino con un total de 36 que representa un 62.1% respecto al sexo femenino que tuvo un total de 22 siendo esto un 37.9%. De manera visual lo presento a través de la Figura 5 que se ve a continuación:

Figura 5

Género de los encuestados



Nota: El género femenino tiene una participación de 37.9%.

Tabla 9

Tiempo de servicio de los encuestados

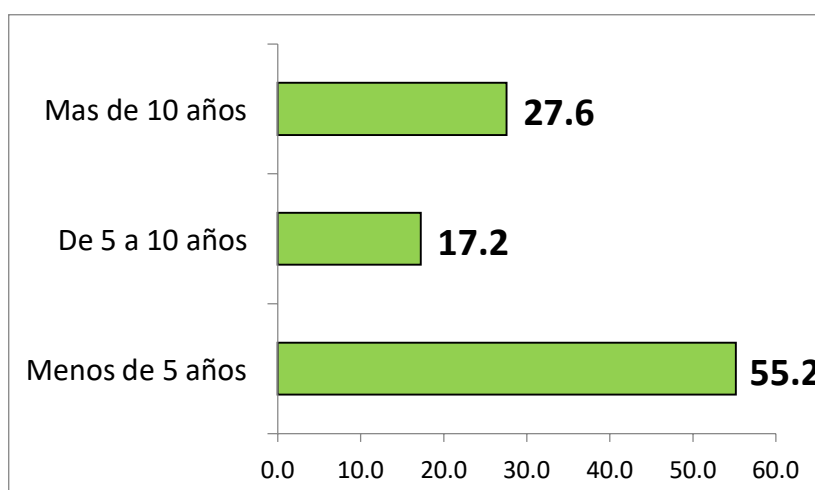
Tiempo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Menos de 5 años	32	55.2
De 5 a 10 años	10	17.2
Más de 10 años	16	27.6
TOTAL	58	100.0

Nota: El grupo de encuestados con un tiempo de servicio menor a los 5 años constituye un 55.2%.

A propósito del tiempo de servicio en la institución resalta según la tabla 9 que la mayoría de los que contestaron las encuestas tienen un tiempo menor a 5 años siendo un total de 32 siendo esto un 55.2%. Se hace el diagrama que demuestra que existe una minoría de grupo de colaboradores de la institución con tiempo mayor a 5 años de labores como se pone de manifiesto en la figura 6:

Figura 6

Tiempo de servicio de los encuestados



Nota: El grupo de menor frecuencia (17.2%) corresponde a los encuestados con tiempo de servicio de 5 a 10 años.

Tabla 10

Condición laboral de los encuestados

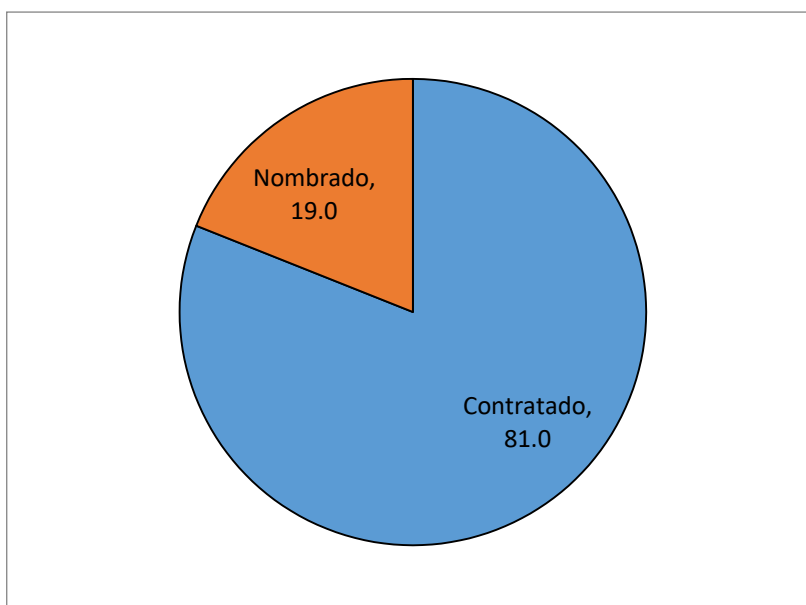
Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Contratado	47	81
Nombrado	11	19
TOTAL	58	100

Nota: La condición laboral de tipo contratado comprende un 81%.

En función a la condición laboral como resalta en la tabla 10 es de remarcar que mayoritariamente los que aceptaron contestar las encuestas pertenecen al nivel de Contratado con una representación de 81% que viene a ser un total de 47 participantes. Lo descrito se grafica con la figura 7 que se muestra seguidamente:

Figura 7

Condición laboral de los encuestados



Nota: La condición laboral de los encuestados de tipo nombrado tiene una frecuencia de 19%.

V. DISCUSIÓN

El problema planteado en este estudio radica en la relación del clima organizacional para con la satisfacción laboral encontrando que existe tal relación de manera positiva baja.

En relación a poblaciones que se desenvuelven en el área de salud podemos destacar que los trabajos realizados por Saldaña (2016), Aguilar (2017), Cabrera (2018), Oblitas (2018), Mamani (2019) y Echevarría (2019) confluyen en que las variables estudiadas tiene una correlación positiva con niveles altos así vemos esa divergencia con el presente estudio ya que como mencionamos es positiva baja.

De los trabajos ejecutados en otros tipos de grupos de labores siendo integrantes de educación: educandos y administrativos así como personal de centros penitenciarios que participaron de los estudios realizados por Montoya (2017), Mendoza (2019) y Lizarazo (2019) se repite la tendencia de correlación positiva igualmente a los casos anteriores en valores altos destacando que a pesar de ser diferente tipos de colaboradores en distintas áreas repite el patrón de la correlación positiva alta expresando la contrastación de que nuestro trabajo nos daría la determinación un impacto de menor repercusión de clima organizacional sobre la satisfacción laboral.

En la primera hipótesis específica verificamos que el clima organizacional repercute de manera positiva en forma más relevante con las dimensiones de Condiciones de trabajo y de Beneficios económicos con nivel de significancia.

Los trabajos confeccionados por Chiang (2017), Juárez (2018) y Rivera (2018) también remarcan el clima organizacional como agente importante para otros factores como salud mental y motivación laboral enfatizando que las dimensiones liderazgo, motivación responsabilidad y cooperación son las más importantes.

En la segunda hipótesis contrastamos que la satisfacción laboral impacta de forma positiva de mayor relevancia son involucramiento laboral y condición laboral con nivel de significancia.

Las investigaciones de Caravaca (2018), Álvarez (2020) y Guzmán (2020) destacan las dimensiones de satisfacción laboral que comprenden la tolerancia al conflicto y el apoyo diferenciándose de lo encontrado en este trabajo.

En la tercera hipótesis específica el nivel de clima organizacional es de mayoría nivel medio en el estudio realizado similar a lo encontrado por Juárez (2018) y Cabrera (2018) pero en los trabajos de Montoya (2017), Mamani (2019) y Echevarría (2019) se destaca un rango alto de clima organizacional.

Para la cuarta hipótesis específica en nivel de satisfacción laboral es preponderantemente el nivel de indeciso a diferencia de lo que se encuentra en los estudios de Caravaca (2018), Álvarez (2020) y Guzmán (2020) donde si se presenta un rango de satisfecho pero se encuentra similitud con Marín (2017) donde también se encuentra un rango intermedio de satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo, mediante el Rho de Spearman fue de 0.230 siendo de una relación baja directa, además siendo significativa con un nivel de probabilidad de 0.021 (p -valor < 0.05). Afirmamos con esto que las modificaciones en el clima organizacional del servicio de emergencia repercutirá en forma positiva aunque débil en el nivel de satisfacción laboral del profesional médico.

Segunda: La relación que vincula el clima organizacional con las distintas dimensiones de la satisfacción laboral en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo, fueron las siguientes con el Rho de Spearman: Significancia de tarea se encontró una relación baja directa de 0.223 y p -valor no significativo, Condiciones de trabajo una relación muy baja positiva de 0.068 y p -valor significativa, Reconocimiento personal y/o social con una relación baja positiva de 0.143 y p -valor no significativo, y Beneficios económicos con una relación muy baja positiva de 0.087 y p -valor significativo. Comprendemos aquí que en torno su valor significativo las mejoras del Clima Organizacional impactará de manera positiva aunque baja a las dimensiones de Condiciones de trabajo y Beneficios económicas.

Tercera: La relación que vincula la satisfacción laboral con las distintas dimensiones del clima organizacional en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo, fueron las siguientes con el Rho de Spearman: Autorrealización se encontró una relación baja directa de 0.172 y p -valor no significativo, Involucramiento laboral con una relación de baja positiva de 0.111 y p -valor significativo, Supervisión con una relación muy baja directa de 0.055 y p -valor no significativo, Comunicación con una relación muy baja de 0.096 y p -valor no significativo, y Condición laboral con una relación muy baja positiva de 0.031 y p -valor significativo. Se infiere de esto que a razón de su valor significativo las dimensiones de Involucramiento laboral y de Condición laboral del Clima Organizacional tendrán impacto positivo bajo sobre la Satisfacción Laboral de los profesionales médicos del servicio de emergencia de HNAAA.

Cuarta: El nivel del clima organizacional de los encuestados que pertenecen a los profesionales médicos responden en su mayoría a percibir un clima organizacional medio y alto (48.3% y 36.2% respectivamente) con lo que nos da una representación de que el ambiente laboral es apropiado con tendencia a mejoría para bien siendo posible acercarse a valores más óptimos.

Quinta: El nivel de la satisfacción laboral de los encuestados que integran a los profesionales médicos responden mayoritariamente en el rango de indeciso (con una representación del 81%) lo que es de tener en cuenta ya que eso indica una indiferencia por parte del equipo de trabajo en relación a su trabajo que podría tener impacto sobre su desempeño en sus tareas y su calidad de vida.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se debe reforzar las características del clima organizacional para elevar el rango de medio a alto con el uso de estrategias para fortalecer especialmente las condiciones de trabajo y los beneficios económicos; ya que esta percepción es importante debido a la influencia positiva sobre la satisfacción laboral y como se puede evidenciar esto traerá repercusiones sobre otras áreas como la calidad de vida, motivación y salud mental por ejemplo.

Segunda: Fomentar estrategias para retroalimentación principalmente las dimensiones de mayor relevancia que son condiciones de trabajo, beneficios económicos, involucramiento laboral y condición laboral aplicando periódicamente estos instrumentos ya validados para poder ir perfeccionando tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral.

Tercera: Replicar este tipo de estudios en los profesionales médicos de los otros servicios de la institución de salud así como en los demás establecimientos prestadores de salud de esta área geográfica para poder contrastar los datos obtenidos periódicamente para denotar el clima organizacional y la satisfacción laboral en aras a monitorizar y mejorar estos niveles en todos así como ir integrando los diferentes subsistemas de salud.

Cuarta: Proponer por parte de las autoridades de la institución de salud mejoras en las condiciones de trabajo sobre la infraestructura y los materiales para realizar las labores, iniciar las gestiones con instancias superiores para optimizar las remuneraciones económicas así como posibilidades de cambiar sus modalidades de contrato en lo posible para pasar a nombrado lo que acarrearía mayor involucramiento laboral a partir de una institucionalización de los profesionales médicos con el hospital especialmente con el servicio de emergencia.

REFERENCIAS

- Acuña Shardín, L. V., & Montoya González, J. A. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el servicio de emergencia. Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta – EsSalud. La Libertad, Perú.* 2017. Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17700>
- Aguilar Cornejo, G. V. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la División Médico Legal III Arequipa del Instituto de Medicina Legal, 2017.* Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6322>
- Albán Velásquez, R. C. (2018). *Maestría en Gestión de los Servicios de Salud.* Escuela Posgrado Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29981>
- Asociación Médica Mundial. (2013). Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. <http://www.isciii.es/ISCIII/es/contenidos/fd-investigacion/fd-evaluacion/fdevaluacion-etica-investigacion/Declaracion-Helsinki-2013-Esp.pdf>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3ªEd.). México: Pearson Educación .
- Bollet Ramirez, F., Vargas Espinoza, J. L., Turpo Miranda, J. J., Flores Saldaña, L. E., & Hilario Rivas, J. L. (2018). *Clima laboral y satisfacción laboral del personal naval de Pucallpa.* Universidad Privada de Pucallpa: <http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/108/97>
- Chiang Vega, M., Heredia Galvez, S., & Santamaría Freire, E. (2017). *Revista Dimensión Empresarial.* Universidad Autónoma : <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641> JEL: D23, D22, J17
- Echevarria Arratea, C. (2019). *Gaceta científica.* Obtenido de Universidad Nacional Hermilio Valdizán: <https://orcid.org/0000-0002-2097-0288>
- García Reyes, M. I. (2017). *Escuela Posgrado.* Obtenido de Universidad Ricardo Palma: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial McGraw-Hill Education
- Hoyos Palacios, M. d. (2019). *Facultad Ciencias Empresariales*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36642>
- Juárez Adata, S. (2018). *Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General "La Villa": hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México*. Obtenido de Revista Cubana Salud Pública.: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097&lng=es&tlng=es.
- Lizarazo Sánchez, D. (2019). *Facultad de Educación*. Obtenido de Universidad de Montemorelos: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/1124>
- Mamani Flores, L. E. (2019). *Facultad de Ciencias de la Salud*. Obtenido de Universidad Nacional del Callao: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3837>
- Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). *Horizonte Médico*. Obtenido de <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mendoza Llanos, R., & Moyano Díaz, E. (2019). *Las variaciones de la satisfacción vital*. Obtenido de Revista Gerencia y Políticas de Salud: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-36.vsve>
- MINSA. (2008). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Obtenido de Ministerio de Salud: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Oblitas Guerrero, S. M. (2018). *Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería*. Obtenido de Revista Experiencia en Medicina: <https://doi.org/10.37065/rem.v6i1.381>
- Ortega, M. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017 (Tesis de Maestría). Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10850>

- Rios Carrasco, D. S. (2017). *Maestría Gestión Pública*. Obtenido de Escuela Posgrado Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24025>
- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). *Repositorio digital*. Obtenido de Universidad Simón Bolívar: <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168>
- Saldaña Labajos, A. (2016). *Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8718>
- SUSALUD. (2016). *Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuario en Salud*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Salud: http://portal.susalud.gob.pe/wp-content/uploads/archivo/encuesta-sat-nac/2016/INFORME_FINAL_ENSUSALUD_2016.pdf
- Vallejos, M. I. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017 (Tesis de Maestría)*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega Escobar, T. M. (2019). *Maestría Gestión de los Servicios de Salud*. Obtenido de Escuelade Posgrado Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33981>

ANEXOS

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TITULO	Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo, 2021			
AUTOR	Salvador Alonso Oyola Morales			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES (DIMENSIONES)	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE DE ESTUDIO 1	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Enfoque cuantitativo
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?	Precisar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo.	H1: Existe relación directa positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo. H0: No existe relación directa positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo.	Clima organizacional Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Coordinación Condiciones Laborales	TIPO DE INVESTIGACION Básica DISEÑO DE INVESTIGACIÓN De corte transversal NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DE ESTUDIO 2	POBLACION
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la significancia de la tarea del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?	Precisar la relación entre el clima organizacional con la significancia de la tarea en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo	Hay una directa relación positiva entre el clima organizacional con significancia de la tarea en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo	Satisfacción Laboral Significación de la tarea Condiciones de trabajo	Personal médico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo – EsSalud Chiclayo – Lambayeque
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo	Precisar la relación entre el clima organizacional con las condiciones de trabajo en el	Hay una directa relación positiva entre el clima organizacional con condiciones de trabajo en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de	Reconocimiento personal y/o social Beneficios económicos	MUESTRA Personal médico del Servicio de Emergencia HNAAA – RAL SELECCIÓN

<p>del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el reconocimiento personal y/o social del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los beneficios económicos del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre</p>	<p>profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p> <p>Precisar la relación entre el clima organizacional con el reconocimiento personal y/o social en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p> <p>Precisar la relación entre el clima organizacional con los beneficios económicos en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p> <p>Precisar la relación entre la satisfacción laboral vinculada con la autorrealización en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p> <p>Precisar la relación entre la satisfacción laboral vinculada con el involucramiento laboral en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p> <p>Precisar la relación entre la</p>	<p>EsSalud – Chiclayo</p> <p>Hay una directa relación positiva entre el clima organizacional con reconocimiento personal y/o social en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p> <p>Hay una directa relación positiva entre el clima organizacional con beneficios económicos en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p> <p>Hay una directa relación positiva entre la satisfacción laboral con la autorrealización en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p> <p>Hay una directa relación positiva entre la satisfacción laboral con el involucramiento laboral en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p> <p>Hay una directa relación positiva entre la satisfacción laboral con la supervisión en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p> <p>Hay una directa relación positiva</p>		<p>No Probabilística</p> <p>TAMAÑO 80 médicos</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS Encuesta</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Sistema SPSS versión 22.0</p>
--	--	--	--	--

<p>la supervisión y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?</p>	<p>satisfacción laboral vinculada con la supervisión en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p>	<p>entre la satisfacción laboral con la coordinación en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la coordinación y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?</p>	<p>Precisar la relación entre la satisfacción laboral vinculada con la coordinación en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p>	<p>Hay una directa relación positiva entre la satisfacción laboral con las condiciones laborales en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo?</p>	<p>Precisar la relación entre la satisfacción laboral vinculada con las condiciones laborales en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p>	<p>Hay un clima organizacional alto en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo es alto.</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los profesionales médicos del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud - Chiclayo?</p>	<p>Establecer el nivel de clima organizacional en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p>	<p>Hay un grado de satisfacción laboral de satisfecho en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo.</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los profesionales médicos del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud - Chiclayo?</p>	<p>Establecer el nivel de satisfacción laboral en el profesional médico del servicio de emergencia del HNAAA de EsSalud – Chiclayo</p>			

ANEXO B: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

TITULO		Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo, 2021				
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACION
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima es un grupo de características del ambiente de labores que son percibidas, medibles y captadas de forma directa o indirecta por los colaboradores que conviven y laboran en el mencionado ambiente y que afecta en su conducta y estímulos (Litwin y Stringer, 1968)	Es el entorno donde una persona desarrolla su labor captando sus características en forma directa o indirecta a través de lo que conviven y laboran en dicho ambiente que influye en los estímulos y en la conducta; esto se engloba en características que son autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.	Autorrealización	Crecimiento personal y profesional	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	1.Ninguno o Nunca 2.Poco 3.Regular o Algo 4.Mucho 5.Todo o Siempre
			Involucramiento laboral	Vínculo con la organización y la institucionalización	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
			Supervisión	Revisión por parte de los superiores de tareas	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	
			Comunicación	Sencillez y palabras fluidas	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	
			Condiciones laborales	Elementos físicos	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	

TITULO	Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional médico del servicio de emergencia de un hospital público de Chiclayo, 2021					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACION
SATISFACCION LABORAL	Es el conjunto de acciones del colaborador respecto a su propia labor, esta actitud se fundamenta en las ideas y valores que el colaborador genera de su propio trabajo, sensación que la persona vive al conseguir el balance entre una necesidad y la facilidad para conseguir un objeto o similares que la disminuyen. Las actitudes son establecidas en conjunto por las determinantes actuales del puesto como por las percepciones que tiene el colaborador de lo que debería ser (Palma, 2006).	Satisfacer las necesidades de cada colaborador cuando realiza sus funciones manteniendo sus ideas y valores además de la percepción que el individuo va a tener cuando alcance el balance entre sus necesidades mediante retribuciones y reconocimiento por su trabajo que realiza en su centro de labores como persona y como profesional; siendo englobadas con las características que son: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos.	Significación de la tarea	El personal da valor a su labor a partir de igualdad y aportes.	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	1. Totalmente en desacuerdo
			Condiciones de trabajo	Las normas que rigen para poder desenvolverse en sus tareas	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	2. En desacuerdo
			Reconocimiento personal y/o social	De acuerdo a los logros poder destacar y fomentar hacer labores	6, 11, 13, 19, 24	3. Indeciso
			Beneficios económicos	Hacer tareas con intenciones de retribuciones monetarias	2, 5, 9, 10, 16	4. De acuerdo
						5. Totalmente de acuerdo

ANEXO C: INSTRUMENTOS
CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL-SONIA PALMA CARRILLO 2004
MODIFICADO POR SALVADOR AONSO OYOLA MORALES 2021
CONSENTIMIENTO INFORMADO (<https://forms.gle/ddx68zVcr4gERNZu8>)

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (Sonia Palma 2004)

A continuación se le presenta enunciados respecto a las características del lugar donde se desempeña. Cada ítem cuenta con cinco alternativas para contestar en función de lo que usted considere que define mejor su entorno laboral. Lea detenidamente cada enunciado y marque con un aspa (x) sólo una opción. Este cuestionario es de carácter anónimo.

***Obligatorio**

Consentimiento informado: El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante. La presente investigación es conducida por Salvador Alonso Oyola Morales estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral el profesional médico de un hospital público de Chiclayo 2021. Si Ud. Accede a participar de este estudio se le contactará utilizando la red social WhatsApp y se le pedirá responder. Morales DNI: 45999368

Tu respuesta

¿Deseo participar en este estudio? *

- He leído el consentimiento informado y acepto participar del estudio
- No deseo participar del presente estudio

Siguiente

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

**CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL-SONIA PALMA CARRILLO 2005
MODIFICADO POR SALVADOR ALONSO OYOLA MORALES 2021
CONSENTIMIENTO INFORMADO (<https://forms.gle/tZX1a8sU7nkupBR96>)**

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL (Sonia Palma 2005)

A continuación se le presentan una lista de proposiciones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en el mismo. Se le agradecerá contestar con honestidad con un aspa la respuesta que mejor manifieste su apreciación.

*Obligatorio

Consentimiento informado: El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante. La presente investigación es conducida por Salvador Alonso Oyola Morales estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre Clima

Tu respuesta

¿Deseo participar en este estudio? *

- He leído el consentimiento informado y acepto participar del estudio
- No deseo participar del presente estudio

Siguiente

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (Sonia Palma, 2004)
Modificado por Salvador Alonso Oyola Morales (2021)**

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (Sonia Palma 2004)
***Obligatorio**

Sección sin título

Seleccione la especialidad que pertenece *

Elige -

Edad (Años) *

Tu respuesta _____

Sexo *

Masculino

Femenino

Tiempo de servicios *

Menos de 5 años

De 5 a 10 años

Más de 10 años

Condición laboral *

Nombrado

Contratado

1) Existen oportunidades para progresar en la institución *

1: NINGUNO O NUNCA

2: POCO

3: REGULAR O ALGO

4: MUCHO

5: TODO O SIEMPRE

2) Se siente comprometido con el éxito *

1: NINGUNO O NUNCA

2: POCO

3: REGULAR O ALGO

4: MUCHO

5: TODO O SIEMPRE

**Cuestionario Clima Organizacional – SPC (2004)
Modificado por Salvador Alonso Oyola Morales (2021)**

<https://forms.gle/ddx68zVcr4gERNZu8>

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
01	Existen oportunidades para progresar en la institución					
02	Se siente comprometido con el éxito de su institución					
03	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
04	Se cuenta con acceso a la información administrativa y asistencial necesaria para cumplir con el trabajo					
05	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
06	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores					
07	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
08	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
09	En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retos					
11	Se participa en definir los objetivos de trabajo del servicio donde labora y las acciones para lograrlos					
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la institución					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
14	La comunicación con sus compañeros le permite una relación armoniosa					
15	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los colaboradores están comprometidos con la institución					
18	La supervisión le sirve para mejorar sus actividades laborales					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	Los miembros del equipo de trabajo participan en forma integrada y armoniosa					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros					
22	En su trabajo, usted se esfuerza por hacer mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En su institución se afrontan y superan los obstáculos con la comunicación					
30	Existe una buena administración de los recursos					
31	Los jefes dan facilidades para la capacitación continua					
32	Realizar sus tareas lo estimula a seguir trabajando por su institución					
33	Se le capacita en el conocimiento de las normas y procedimientos de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones					
36	La institución promueve el desarrollo de los colaboradores					
37	Los servicios de la institución son motivo de orgullo de los colaboradores					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Participa en la misión, visión y cumplimiento de los valores de su institución					
43	La supervisión de su trabajo se realiza acorde con los planes y metas establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas de trabajo					
45	Dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconoce los logros en el trabajo					
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la institución					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL (Sonia Palma, 2005)
Modificado por Salvador Alonso Oyola Morales (2021)**

**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN
LABORAL (Sonia Palma 2005)**

*Obligatorio

Sección sin título

Seleccione la especialidad que pertenece *

Elige

1) La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores *

- 1: TOTALMENTE EN DESACUERDO
- 2: EN DESACUERDO
- 3: INDECISO
- 4: DE ACUERDO
- 5: TOTALMENTE DE ACUERDO

2) Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo *

- 1: TOTALMENTE EN DESACUERDO
- 2: EN DESACUERDO
- 3: INDECISO

**Cuestionario Satisfacción Laboral – SPC (2005)
Modificado por Salvador Alonso Oyola Morales (2021)**

<https://forms.gle/tZX1a8sU7nkupBR96>

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
03	Lo que hago en el trabajo se ajusta a mi modo de ser					
04	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
05	Me siento mal con lo que hago					
06	Siento que recibo maltrato por parte de la institución					
07	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
08	El ambiente donde trabajo es confortable					
09	Siento que el sueldo que tengo es aceptable					
10	Siento que me explotan en el trabajo					
11	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	La relación con el jefe afecta mi desempeño laboral					
15	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es óptima para desarrollar mis labores					
16	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17	El horario me resulta incómodo					
18	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me aburre					
20	Trabajo cómodamente en el ambiente físico asignado					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias					
24	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26	Me siento complacido con la actividad que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

ANEXO D: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validación Juez Validador 1: Dr. /Mg Franco León Jiménez (ORCID: 0000 0002 9418 3236)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autorrealización								
01	Existen oportunidades para progresar en la institución	x		x		x		
06	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores	x		x		x		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos	x		x			X	Problema de redaccion
16	Se valora los altos niveles de desempeño	x		x		x		
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros	x		x		x		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	x		x		x		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	x		x		x		
36	La institución promueve el desarrollo de los colaboradores	x		x		x		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	x		x		x		
46	Se reconoce los logros en el trabajo	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral								
		Si	No	Si	No	Si	No	
02	Se siente comprometido con el éxito	x		x		x		
07	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo	x		x		x		
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la institución	x		x		x		
17	Los colaboradores están comprendidos con la institución	x		x		x		
22	En el área de trabajo se hacen mejor las cosas cada día	x		x		x		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	x		x		x		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	x		x		x		
37	Los servicios de la institución son motivo de orgullo de los colaboradores	x		x		x		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	x		x		x		
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Supervisión								
		Si	No	Si	No	Si	No	
03	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	x		x		x		
08	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	x		x		x		
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	x		x		x		
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo	x		x		x		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	x		x		x		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	x		x		x		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	x		x		x		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	x		x		x		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	x		x		x		
48	Existe un trato justo en la institución	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Comunicación								
		Si	No	Si	No	Si	No	
04	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	x		x		x		
09	En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente	x		x		x		
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	x		x		x		
19	Existen suficientes canales de comunicación	x		x		x		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	x		x		x		
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	x		x		x		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación	x		x		x		
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen	x		x		x		

44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas de trabajo	x		x		x	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución	x		x		x	
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales		Si	No	Si	No	Si	No
05	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	x		x		x	
10	Los objetivos de trabajo son retadores	x		x		x	
15	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	x		x		x	
20	El equipo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	x		x		x	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	x		x		x	
30	Existe una buena administración de los recursos	x		x		x	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones	x		x		x	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	x		x		x	
45	Dispone de tecnología que facilita el trabajo	x		x		x	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA OBSERVACION

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Franco León Jiménez.

DNI: 08886504 N° colegio profesional: 37896

Especialidad del validador: Medicina Interna, Epidemiología clínica



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA								
03	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
04	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
07	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X		X		X		
18	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
26	Me siento complacido con la actividad que realizo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO								
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
08	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de mi trabajo	X		X		X		
15	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	X		X			X	No se entiende que es inigualable
17	El horario me resulta incómodo	X		X		X		
20	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	X		X			x	Problemas de redacción
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O LABORAL								
06	Siento que recibo de parte de la institución mal trato	X		X		X		
11	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me aburre	X		X		X		
24	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS								
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X		X		X		
05	Me siento mal con lo que hago	X		X		X		
09	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
10	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando	X		X		X		
16	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **NO** _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Franco León Jiménez

DNI: 08886504 Nº colegio profesional: 37896

Especialidad del validador: Medicina Interna, Epidemiología clínica

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación Juez Validador 2: Dr. /Mg Jorge Fernández Mogollón (ORCID: 0000 0001 8293 0882)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autorrealización								
01	Existen oportunidades para progresar en la institución	X		X		X		
06	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	X		X		X		
36	La institución promueve el desarrollo de los colaboradores	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	X		X		X		
46	Se reconoce los logros en el trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral								
02	Se siente comprometido con el éxito	X		X		X		
07	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la institución	X		X		X		
17	Los colaboradores están comprendidos con la institución	X		X		X		
22	En el área de trabajo se hacen mejor las cosas cada día	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		
37	Los servicios de la institución son motivo de orgullo de los colaboradores	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	X		X		X		
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Supervisión								
03	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		
08	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	X		X		X		
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la institución	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Comunicación								
04	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo		X		X		X	¿Qué TIPO DE INFORMACION?
09	En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	X		X		X		
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación	X		X		X		
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen	X		X		X		

44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas de trabajo	X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No
05	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	X		X		X	
10	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X	
15	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	X		X		X	
20	El equipo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	X		X		X	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	X		X		X	
30	Existe una buena administración de los recursos	X		X		X	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	X		X		X	
45	Dispone de tecnología que facilita el trabajo	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JORGE FERNANDEZ MOGOLLON

DNI 43284780 N° colegio profesional CMP 56990

Especialidad del validador EPIDEMIOLOGO

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Jorge Fernández Mogollón
 JEFE OFICINA INTELIGENCIA SANITARIA
 RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE "JAV"


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA								
03	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
04	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
07	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X		X		X		
18	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
26	Me siento complacido con la actividad que realizo		X		X		X	CREO QUE LA 25 Y 26 SE PARECEN MUCHO EN EL CONTEXTO
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO								
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		QUE EL AMBIENTE SEA CONFORTABLE SE PARECE A LA PREG 15, 20 Y 23
08	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de mi trabajo	X		X		X		
15	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable		X		X		X	
17	El horario me resulta incómodo	X		X		X		
20	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias		X		X		X	
27	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O LABORAL								
06	Siento que recibo de parte de la institución mal trato	X		X		X		
11	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me aburre	X		X		X		
24	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS								
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X		X		X		
05	Me siento mal con lo que hago	X		X		X		
09	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
10	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando	X		X		X		
16	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JORGE FERNANDEZ MOGOLLÓN

DNI 43284780 Nº colegio profesional CMP 56990

Especialidad del validador: EPIDEMIOLOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Jorge Fernández Mogollón
JEFE OFICINA INTELIGENCIA SANITARIA
RED ASISTENCIAL LAMBAYEQUE "JAV"


Firma del Experto Informante.

Validación Juez Validador 3: Médico Hematólogo /Mg Víctor Hugo Díaz Silva (ORCID: 0000 0002 4595 6458)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización							
01	Existen oportunidades para progresar en la institución	x		x		X		
06	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores	x		x		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos		x		x		x	No entiendo el ítem
16	Se valora los altos niveles de desempeño	x		x		X		
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros	x		x		x		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	x		x		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	x			x	x		Los jefes dan facilidades para la capacitación continua
36	La institución promueve el desarrollo de los colaboradores	x		x		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras		x		x	x		Considero que es más pertinente en la dimensión 02
46	Se reconoce los logros en el trabajo	x			x	x		Es semejante al ítem 21
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
02	Se siente comprometido con el éxito	x			x	x		Se siente comprometido con el éxito de su institución
07	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo	x			x	x		No se entiende completamente el ítem
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la institución	x		x		X		
17	Los colaboradores están comprendidos con la institución	x		x			x	Los colaboradores están comprometidos con la institución
22	En el área de trabajo se hacen mejor las cosas cada día	x		x			x	En su trabajo, usted se esfuerza por hacer mejor las cosas cada día
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal		x		x	x		Puede ser mejor en la dimensión 01
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	x			x	x		Realizar sus tareas lo estimula a seguir trabajando por su institución
37	Los servicios de la institución son motivo de orgullo de los colaboradores		x		x	x		Considero parte de dimensión 05
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	x			x	x		Participa en la misión, visión y cumplimiento de los valores de su institución
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral		x		x	x		Puede ser parte de dimensión 01 según se entienda "calidad de vida laboral".
	DIMENSIÓN 3: Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
03	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan		x		x	x		Puede ir en la dimensión 05
08	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	x		x		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	X		x		x		
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo	x			x	x		La supervisión le sirve para mejorar sus actividades laborales
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	x		x		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	x		x		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	x			x	x		Se le capacita en el conocimiento de las normas y procedimientos de trabajo
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	x		x		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	x			x	x		La supervisión de su trabajo se realiza acorde con los planes y metas establecidos

		x		x	x		
48	Existe un trato justo en la institución		x		x	x	Considero parte de dimensión 05
	DIMENSION 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No
04	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	x		x		X	
09	En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente	x		x		x	¿Qué se entiende por "fluye"?
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa		x		x	x	La comunicación con sus compañeros le permite una relación armoniosa
19	Existen suficientes canales de comunicación	x		x		x	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	x		x		X	
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	x			x	x	En su institución se afrontan y superan los obstáculos con la comunicación
34	La institución fomenta y promueve la comunicación	x		x		X	
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen	x		x		X	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas de trabajo	x		x		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No
05	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	x		x		X	
10	Los objetivos de trabajo son retadores		x		x	x	Con alguna modificación puede ir a la dimensión 01. Las metas en el trabajo le permiten superarse
15	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	x		x		X	
20	El equipo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	x			x	x	Los miembros del equipo de trabajo participan en forma integrada y armoniosa
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	x		x		X	
30	Existe una buena administración de los recursos	x		x		X	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones	x		x		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución		x		x	x	Puede ir a la dimensión 03
45	Dispone de tecnología que facilita el trabajo	x		x		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Díaz Silva Víctor Hugo

DNI: 16758392 N° colegio profesional: 37989

Especialidad del validador: Médico Hematólogo Clínico – M(e) Epidemiología Clínica

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia. se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA								
03	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	x		x			x	Lo que hago en el trabajo se ajusta a mi modo de ser
04	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	x		x		X		
07	Me siento realmente útil con la labor que realizo		x		x	x		No considerar este ítem
18	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	x		x		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado	x		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo	x		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	x		x		X		
26	Me siento complacido con la actividad que realizo	x			x		x	Se parece al ítem 25 y "complacido" puede generar dudas sobre su definición
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	x		x		X		
08	El ambiente donde trabajo es confortable	X		x		x		
12	Me disgusta mi horario	x		x		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de mi trabajo	x			x		x	La relación con el jefe afecta mi desempeño laboral
15	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	x		x			x	¿inigualable? Reemplazar
17	El horario me resulta incómodo	x		x		X		
20	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	x			x		x	Se parece a ítem 08. Trabajo cómodamente en el ambiente físico asignado
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias	X		x		x		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		x		x	x		No le encuentro relación para las condiciones de trabajo. Puede ser mejor en dimensión 03
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O LABORAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
06	Siento que recibo de parte de la institución mal trato	x		x			x	Siento que recibo maltrato por parte de la institución
11	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo		x		x	x		No encuentro relación.
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	x			x	x		Se puede relacionar con dimensión 01
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me aburre		x	x		x		Se puede relacionar con dimensión 01
24	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	x		x		X		
DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS								
		Si	No	Si	No	Si	No	
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X		X		X		
05	Me siento mal con lo que hago		x		X	X		
09	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X			x	Siento que el sueldo que tengo es aceptable
10	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando	X		X			x	Siento que me explotan en el trabajo
16	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

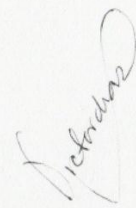
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Díaz Silva Víctor Hugo

DNI:16758392 N° colegio profesional: 37989

Especialidad del validador: Médico Hematólogo – Ms(e) Epidemiología Clínica

- ¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación Juez Validador 4: Dr. /Mg Edinson Dante Meregildo Rodríguez (ORCID: 0000 0003 1814 5593)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Autorrealización								
01	Existen oportunidades para progresar en la institución	X		X		X		Ninguna
06	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores	X		X		X		Ninguna
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos	X		X		X		Ninguna
16	Se valora los altos niveles de desempeño	X		X		X		Ninguna
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		Ninguna
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	X		X		X		Ninguna
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	X		X		X		Ninguna
36	La institución promueve el desarrollo de los colaboradores	X		X		X		Ninguna
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	X		X		X		Ninguna
46	Se reconoce los logros en el trabajo							
DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral								
02	Se siente comprometido con el éxito	X		X		X		Ninguna
07	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		Ninguna
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la institución	X		X		X		Ninguna
17	Los colaboradores están comprendidos con la institución	X		X		X		Ninguna
22	En el área de trabajo se hacen mejor las cosas cada día	X		X		X		Ninguna
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	X		X		X		Ninguna
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		Ninguna
37	Los servicios de la institución son motivo de orgullo de los colaboradores	X		X		X		Ninguna
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	X		X		X		Ninguna
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Supervisión								
03	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		Ninguna
08	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	X		X		X		Ninguna
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	X		X		X		Ninguna
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo	X		X		X		Ninguna
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	X		X		X		Ninguna
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	X		X		X		Ninguna
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	X		X		X		Ninguna
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	X		X		X		Ninguna
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	X		X		X		Ninguna
48	Existe un trato justo en la institución	X		X		X		Ninguna
DIMENSION 4: Comunicación								
04	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		Ninguna
09	En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente	X		X		X		Ninguna
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	X		X		X		Ninguna
19	Existen suficientes canales de comunicación	X		X		X		Ninguna
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	X		X		X		Ninguna
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	X		X		X		Ninguna
34	La institución fomenta y promueve la comunicación	X		X		X		Ninguna
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen	X		X		X		Ninguna

44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas de trabajo	X		X		X		Ninguna
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
05	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	X		X		X		Ninguna
10	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X		Ninguna
15	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	X		X		X		Ninguna
20	El equipo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	X		X		X		Ninguna
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	X		X		X		Ninguna
30	Existe una buena administración de los recursos	X		X		X		Ninguna
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones	X		X		X		Ninguna
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	X		X		X		Ninguna
45	Dispone de tecnología que facilita el trabajo	X		X		X		Ninguna
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No tengo ninguna observación, cumple con el criterio de suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Meregildo Rodriguez Edinson Dante

DNI: 32981143 **N° colegio profesional:** 048385

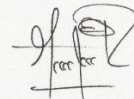
Especialidad del validador: Medicina Interna

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA								
03	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		Ninguna.
04	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		Ninguna.
07	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X		X		X		Ninguna.
18	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	X		X		X		Ninguna.
21	Mi trabajo me hace sentir realizado	X		X		X		Ninguna.
22	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		Ninguna.
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		Ninguna.
26	Me siento complacido con la actividad que realizo	X		X		X		Ninguna.
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO								
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		Ninguna.
08	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		Ninguna.
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		Ninguna.
14	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de mi trabajo	X		X		X		Ninguna.
15	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	X		X		X		Ninguna.
17	El horario me resulta incómodo	X		X		X		Ninguna.
20	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	X		X		X		Ninguna.
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias	X		X		X		Ninguna.
27	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X		X		X		Ninguna.
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O LABORAL								
06	Siento que recibo de parte de la institución mal trato	X		X		X		Ninguna.
11	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo	X		X		X		Ninguna.
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		Ninguna.
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me aburre	X		X		X		Ninguna.
24	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	X		X		X		Ninguna.
DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS								
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X		X		X		Ninguna.
05	Me siento mal con lo que hago	X		X		X		Ninguna.
09	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		Ninguna.
10	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando	X		X		X		Ninguna.
16	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		Ninguna.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No tengo ninguna observación, cumple con el criterio de suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Meregildo Rodríguez Edinson Dante

DNI: 32981143 **Nº colegio profesional:** 048385

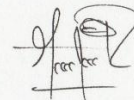
Especialidad del validador: Medicina Interna

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación Juez Validador 5: Dr. /Biólogo Microbiólogo Heber Silva Díaz (ORCID: 0000 0001 8263 9673)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autorrealización								
01	Existen oportunidades para progresar en la institución	x		x		x		
06	El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores	x		x		x		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos	x		x		x		
16	Se valora los altos niveles de desempeño	x		x		x		
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros	x		x		x		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	x		x		x		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	x		x		x		
36	La institución promueve el desarrollo de los colaboradores	x		x		x		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	x		x		x		
46	Se reconoce los logros en el trabajo	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
02	Se siente comprometido con el éxito	x		x		x		Sugiero: Se siente comprometido con el éxito de la institución
07	Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo	x		x		x		
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la institución	x		x		x		
17	Los colaboradores están comprendidos con la institución	x		x		x		
22	En el área de trabajo se hacen mejor las cosas cada día	x		x		x		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	x		x		x		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	x		x		x		
37	Los servicios de la institución son motivo de orgullo de los colaboradores	x		x		x		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	x		x		x		
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Supervisión		Si	No	Si	No	Si	No	
03	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	x		x		x		
08	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo	x		x		x		
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	x		x		x		
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo	x		x		x		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	x		x		x		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	x		x		x		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	x		x		x		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	x		x		x		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	x		x		x		
48	Existe un trato justo en la institución	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No	
04	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	x		x		x		
09	En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente	x		x		x		
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	x		x		x		
19	Existen suficientes canales de comunicación	x		x		x		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	x		x		x		
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	x		x		x		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación	x		x		x		

39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen	x		x		x	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas de trabajo	x		x		x	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No
05	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	x		x		x	
10	Los objetivos de trabajo son retadores	x		x		x	
15	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	x		x		x	
20	El equipo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	x		x		x	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	x		x		x	
30	Existe una buena administración de los recursos	x		x		x	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones	x		x		x	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	x		x		x	
45	Dispone de tecnología que facilita el trabajo	x		x		x	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: HEBER SILVA DIAZ

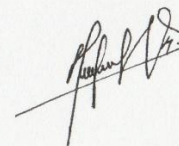
DNI:43355347 N° colegio profesional: CBP 7781
Especialidad del validador: Biólogo Microbiólogo

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA								
03	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	x		x		x		
04	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	x		x		x		
07	Me siento realmente útil con la labor que realizo	x		x		x		
18	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	x		x		x		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado	x		x		x		
22	Me gusta el trabajo que realizo	x		x		x		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	x			x	x		Me parece que tiene una connotación similar al 26 y 22
26	Me siento complacido con la actividad que realizo	x			x	x		Me parece que tiene una connotación similar al 25
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO								
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	x		x		x		
08	El ambiente donde trabajo es confortable	x		x		x		
12	Me disgusta mi horario	x		x		x		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de mi trabajo	x		x		x		
15	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable	x		x		x		
17	El horario me resulta incómodo	x		x		x		
20	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	x			x	x		Me parece que tiene una connotación similar al 8
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias	x		x		x		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O LABORAL								
06	Siento que recibo de parte de la institución mal trato	x		x		x		Sugiero: Siento que recibo mal trato de parte de la institución
11	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo	x		x		x		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	x		x		x		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me aburre	x		x		x		Sugiero: Me aburre compartir el trabajo con otros compañeros
24	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS								
02	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	x		x		x		Sugiero: Mi sueldo es bajo en relación a la labor que realizo
05	Me siento mal con lo que hago	x			x	x		No encuentro relación del ítem con la dimensión. Tal vez aclarar la redacción.
09	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	x		x		x		Sugiero: Siento que el sueldo que percibo es aceptable
10	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando	x		x		x		
16	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí

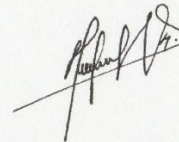
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: HEBER SILVA DIAZ

DNI:43355347 **Nº colegio profesional:** CBP 7781
Especialidad del validador: Biólogo Microbiólogo

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO E: JUECES VALIDADORES

JUEZ VALIDADOR	GRADO Y PROFESIÓN	ORCID
Juez Validador 1	Dr. /Mg/ Médico Internista Franco León Jiménez	0000 0002 9418 3236
Juez Validador 2	Dr. /Mg/ Médico Epidemiólogo Jorge Fernández Mogollón	0000 0001 8293 0882
Juez Validador 3	Mg/ Médico Hematólogo Víctor Hugo Díaz Silva	0000 0002 4595 6458
Juez Validador 4	Dr. /Mg/ Médico Internista Edinson Dante Meregildo Rodríguez	0000 0003 1814 5593
Juez Validador 5	Dr. /Biólogo Microbiólogo Heber Silva Díaz	0000 0001 8263 9673

ANEXO F: RESULTADOS DE PRUEBA PILOTO

Análisis de Fiabilidad para los instrumentos de medición

Cuestionario: Clima Organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	50

Según el análisis de confiabilidad del alfa de Cronbach aplicado a una muestra piloto de 15 personas para el instrumento de medición clima organizacional, se encontró un valor muy óptimo de alfa igual a 0,983.

Cuestionario: Satisfacción Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	27

Según el análisis de confiabilidad del alfa de Cronbach aplicado a una muestra piloto de 15 personas para el instrumento de medición satisfacción laboral, se encontró un valor óptimo de alfa igual a 0,765.

ANEXO G: AUTORIZACIÓN DE RECOLECCIÓN DE MUESTRA

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU 200 AÑOS DE LA INDEPENDENCIA”

NOTA N°094-JSE-DEyCC-HNAAA-RPL-2021

Chiclayo, 09 de Junio de 2021

Doctor
SALVADOR ALONSO OYOLA MORALES
Servicio de Emergencia
Presente.-

Por medio de la presente lo saludo cordialmente y en atención a su comunicación de fecha 09.06.2021, debo hacer de su conocimiento que esta Jefatura autoriza la realización del trabajo de investigación "Clima Organizacional y Satisfacción laboral del profesional médico del servicio de Emergencia de un hospital público de Chiclayo 2021" en nuestro servicio, así mismo se le brinda las facilidades necesarias.

Sin otro particular, me suscribo de Ud.

Atentamente,


Dr. Ricardo Velásquez Ucedo
JEFE DEL SERV. EMERGENCIA
HOSPITAL NAC. AAA
RAL JAV

RVU/ccf.
c.c Archivo.

NIT 6760-2021-058

ANEXO H: BASE DE DATOS

Base datos – Clima Organizacional Microsoft Office Excel

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
1	Marca temporal	Edad (Años)	Sexo	Tiempo de servicios	Condición laboral	Existen oportunidades p	Se siente comprometido	El jefe brinda apoyo para	Se cuenta con acceso a	Los compañeros
2	6/9/2021 13:35:52	33	Femenino	De 5 a 10 años	Nombrado	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O A
3	6/9/2021 14:55:28	35	Masculino	De 5 a 10 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O A
4	6/9/2021 15:26:04	34	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO
5	6/11/2021 16:27:05	32	Masculino	De 5 a 10 años	Contratado	4: MUCHO	5: TODO O SIEMPRE	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	4: MUCHO
6	6/11/2021 20:36:56	47	Masculino	Mas de 10 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO
7	6/15/2021 13:01:42	43	Femenino	Mas de 10 años	Contratado	4: MUCHO	5: TODO O SIEMPRE	4: MUCHO	5: TODO O SIEMPRE	4: MUCHO
8	6/15/2021 13:01:57	44	Masculino	Mas de 10 años	Contratado	2: POCO	5: TODO O SIEMPRE	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	3: REGULAR O A
9	6/16/2021 8:35:51	37	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O A
10	6/16/2021 8:40:01	30	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	4: MUCHO	3: REGULAR O A
11	6/16/2021 9:09:31	35	Masculino	Mas de 10 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	5: TODO O SIEMPRE	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO
12	6/16/2021 11:01:42	46	Masculino	Mas de 10 años	Contratado	2: POCO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	2: POCO
13	6/16/2021 11:23:44	42	Masculino	De 5 a 10 años	Contratado	2: POCO	5: TODO O SIEMPRE	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	2: POCO
14	6/17/2021 6:13:08	44	Masculino	Mas de 10 años	Contratado	2: POCO	4: MUCHO	1: NINGUNO O NUNCA	4: MUCHO	2: POCO
15	6/17/2021 21:36:32	30	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	2: POCO	2: POCO	1: NINGUNO O NUNCA	2: POCO	2: POCO
16	6/17/2021 21:37:05	31	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	5: TODO O SIEMPRE	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O A
17	6/17/2021 21:49:33	33	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO
18	6/17/2021 22:06:14	32	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	1: NINGUNO O NUNCA	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O A
19	6/18/2021 9:35:52	34	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	2: POCO	3: REGULAR O ALGO	1: NINGUNO O NUNCA	1: NINGUNO O NUNCA	2: POCO
20	6/18/2021 12:45:16	30	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	2: POCO	5: TODO O SIEMPRE	3: REGULAR O ALGO	2: POCO	4: MUCHO
21	6/18/2021 13:56:42	34	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO
22	6/18/2021 14:12:24	35	Femenino	Menos de 5 años	Nombrado	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO
23	6/18/2021 14:13:13	34	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	5: TODO O SIEMPRE	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	4: MUCHO
24	6/18/2021 14:23:58	28	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO
25	6/18/2021 15:07:09	35	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	2: POCO	2: POCO	2: POCO	2: POCO	2: POCO
26	6/18/2021 15:16:15	27	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	2: POCO	5: TODO O SIEMPRE	2: POCO	4: MUCHO	5: TODO O SIEMPRE
1	Marca temporal	Edad (Años)	Sexo	Tiempo de servicios	Condición laboral	Existen oportunidades p	Se siente comprometido	El jefe brinda apoyo para	Se cuenta con acceso a	Los compañeros
27	6/18/2021 15:29:05	32	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	4: MUCHO
28	6/18/2021 16:49:25	32	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	2: POCO	5: TODO O SIEMPRE	2: POCO	5: TODO O SIEMPRE	4: MUCHO
29	6/18/2021 17:43:49	41	Masculino	Mas de 10 años	Nombrado	2: POCO	4: MUCHO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O A
30	6/18/2021 19:56:50	34	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	4: MUCHO	5: TODO O SIEMPRE	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO
31	6/18/2021 20:02:04	30	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	2: POCO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	4: MUCHO
32	6/18/2021 23:02:29	34	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	2: POCO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O A
33	6/21/2021 23:08:15	30	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O A
34	6/22/2021 17:07:22	35	Masculino	De 5 a 10 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO
35	6/22/2021 18:16:05	39	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	5: TODO O SIEMPRE	4: MUCHO	2: POCO	2: POCO
36	6/22/2021 18:34:17	34	Femenino	Menos de 5 años	Nombrado	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	4: MUCHO	5: TODO O SIEMPRE	4: MUCHO
37	6/22/2021 18:46:46	33	Masculino	De 5 a 10 años	Nombrado	5: TODO O SIEMPRE	5: TODO O SIEMPRE	4: MUCHO	5: TODO O SIEMPRE	4: MUCHO
38	6/22/2021 20:02:32	45	Masculino	Mas de 10 años	Nombrado	2: POCO	4: MUCHO	2: POCO	3: REGULAR O ALGO	5: TODO O SIEMPRE
39	6/22/2021 21:06:23	44	Masculino	Mas de 10 años	Nombrado	2: POCO	2: POCO	2: POCO	2: POCO	2: POCO
40	6/22/2021 21:54:18	33	Masculino	Menos de 5 años	Nombrado	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO
41	6/22/2021 22:01:24	30	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	1: NINGUNO O NUNCA	2: POCO	2: POCO	4: MUCHO	3: REGULAR O A
42	6/22/2021 22:07:37	29	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	2: POCO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	4: MUCHO	3: REGULAR O A
43	6/23/2021 8:39:22	49	Masculino	Mas de 10 años	Contratado	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO
44	6/23/2021 12:42:04	37	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO
45	6/23/2021 13:14:42	48	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	2: POCO	3: REGULAR O A
46	6/23/2021 13:29:24	37	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO
47	6/23/2021 13:35:36	48	Femenino	Mas de 10 años	Nombrado	2: POCO	4: MUCHO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO
48	6/23/2021 13:49:25	34	Masculino	De 5 a 10 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	5: TODO O SIEMPRE	3: REGULAR O ALGO	5: TODO O SIEMPRE
49	6/23/2021 15:00:49	34	Femenino	De 5 a 10 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O A
50	6/23/2021 23:15:04	53	Masculino	Mas de 10 años	Nombrado	2: POCO	5: TODO O SIEMPRE	4: MUCHO	4: MUCHO	3: REGULAR O A
1	Marca temporal	Edad (Años)	Sexo	Tiempo de servicios	Condición laboral	Existen oportunidades p	Se siente comprometido	El jefe brinda apoyo para	Se cuenta con acceso a	Los compañeros
51	6/24/2021 13:40:58	35	Femenino	Menos de 5 años	Contratado	2: POCO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	4: MUCHO
52	6/24/2021 16:05:52	35	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	4: MUCHO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O AL	3: REGULAR O A
53	6/24/2021 20:33:17	58	Femenino	Mas de 10 años	Contratado	2: POCO	4: MUCHO	2: POCO	2: POCO	2: POCO
54	6/25/2021 12:58:57	54	Masculino	Mas de 10 años	Contratado	4: MUCHO	5: TODO O SIEMPRE	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO
55	6/25/2021 15:37:07	34	Femenino	De 5 a 10 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O AL	3: REGULAR O A
56	6/25/2021 15:57:18	35	Masculino	Menos de 5 años	Contratado	3: REGULAR O ALGO	5: TODO O SIEMPRE	2: POCO	2: POCO	2: POCO
57	6/25/2021 17:00:39	54	Masculino	Mas de 10 años	Contratado	4: MUCHO	5: TODO O SIEMPRE	4: MUCHO	4: MUCHO	4: MUCHO
58	6/25/2021 17:50:58	45	Masculino	Mas de 10 años	Contratado	2: POCO	2: POCO	2: POCO	2: POCO	2: POCO
59	6/25/2021 18:35:58	40	Masculino	De 5 a 10 años	Nombrado	3: REGULAR O ALGO	3: REGULAR O ALGO	2: POCO	1: NINGUNO O NU	1: NINGUNO O NU
1	CLIMA ORGANIZACIONAL									
2	← 1A	← 1D	← 1E	← 1G	← 1H	← 1I	← 1J	← 1K	← 1L	← 1M
3	← 2A	← 2D	← 2E	← 2G	← 2H	← 2I	← 2J	← 2K	← 2L	← 2M
4	← 3A	← 3D	← 3E	← 3G	← 3H	← 3I	← 3J	← 3K	← 3L	← 3M
5	← 4A	← 4D	← 4E	← 4G	← 4H	← 4I	← 4J	← 4K	← 4L	← 4M
6	← 5A	← 5D	← 5E	← 5G	← 5H	← 5I	← 5J	← 5K	← 5L	← 5M
7	← 6A	← 6D	← 6E	← 6G	← 6H	← 6I	← 6J	← 6K	← 6L	← 6M
8	← 7A	← 7D	← 7E	← 7G	← 7H	← 7I	← 7J	← 7K	← 7L	← 7M
9	← 8A	← 8D	← 8E	← 8G	← 8H	← 8I	← 8J	← 8K	← 8L	← 8M
10	← 9A	← 9D	← 9E	← 9G	← 9H	← 9I	← 9J	← 9K	← 9L	← 9M
11	← 10A	← 10D	← 10E	← 10G	← 10H	← 10I	← 10J	← 10K	← 10L	← 10M
12	← 11A	← 11D	← 11E	← 11G	← 11H	← 11I	← 11J	← 11K	← 11L	← 11M
13	← 12A	← 12D	← 12E	← 12G	← 12H	← 12I	← 12J	← 12K	← 12L	← 12M
14	← 13A	← 13D	← 13E	← 13G	← 13H	← 13I	← 13J	← 13K	← 13L	← 13M
15	← 14A	← 14D	← 14E	← 14G	← 14H	← 14I	← 14J	← 14K	← 14L	← 14M
16	← 15A	← 15D	← 15E	← 15G	← 15H	← 15I	← 15J	← 15K	← 15L	← 15M
17	← 16A	← 16D	← 16E	← 16G	← 16H	← 16I	← 16J	← 16K	← 16L	← 16M
18	← 17A	← 17D	← 17E	← 17G	← 17H	← 17I	← 17J	← 17K	← 17L	← 17M
19	← 18A	← 18D	← 18E	← 18G	← 18H	← 18I	← 18J	← 18K	← 18L	← 18M
20	← 19A	← 19D	← 19E	← 19G	← 19H	← 19I	← 19J	← 19K	← 19L	← 19M
21	← 20A	← 20D	← 20E	← 20G	← 20H	← 20I	← 20J	← 20K	← 20L	← 20M
22	← 21A	← 21D	← 21E	← 21G	← 21H	← 21I	← 21J	← 21K	← 21L	← 21M
23	← 22A	← 22D	← 22E	← 22G	← 22H	← 22I	← 22J	← 22K	← 22L	← 22M
24	← 23A	← 23D	← 23E	← 23G	← 23H	← 23I	← 23J	← 23K	← 23L	← 23M
25	← 24A	← 24D	← 24E	← 24G	← 24H	← 24I	← 24J	← 24K	← 24L	← 24M
26	← 25A	← 25D	← 25E	← 25G	← 25H	← 25I	← 25J	← 25K	← 25L	← 25M
27	← 26A	← 26D	← 26E	← 26G	← 26H	← 26I	← 26J	← 26K	← 26L	← 26M
28	← 27A	← 27D	← 27E	← 27G	← 27H	← 27I	← 27J	← 27K	← 27L	← 27M
29	← 28A	← 28D	← 28E	← 28G	← 28H	← 28I	← 28J	← 28K	← 28L	← 28M
30	← 29A	← 29D	← 29E	← 29G	← 29H	← 29I	← 29J	← 29K	← 29L	← 29M

Base datos – Satisfacción Laboral Microsoft Office Excel

C	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Marca temporal	La distribución física del Mi sueldo es muy bajo e	Lo que hago en el trabajo	La tarea que realizo es	Me siento mal con lo que	Siento que recibo maltrat	Me siento realmente útil	El ambiente donde trab	Siento que el sus	
2	8/9/2021 13:07:32	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE
3	8/9/2021 15:20:28	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
4	8/9/2021 19:58:51	2. EN DESACUERDO	3. INDECISO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	3. INDECISO	4. DE ACUERDO	3. INDECISO	4. DE ACUERDO
5	8/11/2021 16:23:24	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO
6	8/11/2021 20:31:14	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUE
7	8/15/2021 13:09:15	2. EN DESACUERDO	3. INDECISO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO	2. EN DESACUE
8	8/16/2021 8:57:57	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO	4. DE ACUERDO
9	8/16/2021 9:32:54	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO	1. TOTALMENTE
10	8/16/2021 11:07:12	2. EN DESACUERDO	3. INDECISO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	3. INDECISO
11	8/16/2021 12:14:04	3. INDECISO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	3. INDECISO	4. DE ACUERDO	3. INDECISO	3. INDECISO
12	8/16/2021 13:39:20	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO	2. EN DESACUE
13	8/17/2021 6:08:42	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUE
14	8/17/2021 21:33:37	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	3. INDECISO	4. DE ACUERDO	3. INDECISO	2. EN DESACUERDO	1. TOTALMENTE
15	8/17/2021 21:38:34	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
16	8/17/2021 22:02:43	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUE
17	8/17/2021 23:45:45	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
18	8/18/2021 9:29:51	3. INDECISO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	3. INDECISO	2. EN DESACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUE
19	8/18/2021 12:37:03	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUE
20	8/18/2021 13:50:01	4. DE ACUERDO	3. INDECISO	3. INDECISO	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	3. INDECISO
21	8/18/2021 14:04:47	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
22	8/18/2021 14:05:46	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
23	8/18/2021 14:05:49	4. DE ACUERDO	3. INDECISO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO
24	8/18/2021 15:00:15	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUE
25	8/18/2021 15:08:26	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO	3. INDECISO
26	8/18/2021 15:25:11	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE
27	8/18/2021 16:40:23	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
28	8/18/2021 17:39:33	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO
29	8/18/2021 18:46:19	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
30	8/18/2021 19:51:56	3. INDECISO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO
31	8/18/2021 19:52:50	4. DE ACUERDO	3. INDECISO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
32	8/18/2021 22:55:29	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
33	8/19/2021 10:58:34	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUE
34	8/22/2021 17:04:38	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUE
35	8/22/2021 18:29:14	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
36	8/22/2021 18:35:20	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE
37	8/22/2021 19:30:32	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
38	8/22/2021 19:52:10	1. TOTALMENTE EN DE	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE
39	8/22/2021 21:01:32	3. INDECISO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	3. INDECISO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO
40	8/22/2021 21:49:37	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	3. INDECISO
41	8/22/2021 21:53:24	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	3. INDECISO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUE
42	8/22/2021 22:02:47	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
43	8/23/2021 8:29:04	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	1. TOTALMENTE
44	8/23/2021 10:59:41	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUE
45	8/23/2021 12:36:52	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
46	8/23/2021 13:09:37	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	3. INDECISO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	3. INDECISO
47	8/23/2021 13:17:14	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUE
48	8/23/2021 13:28:08	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUE
49	8/23/2021 13:41:55	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO
50	6/23/2021 14:48:18	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUE	5. TOTALMENTE
51	6/24/2021 13:34:28	3. INDECISO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO	3. INDECISO
52	6/24/2021 16:00:11	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
53	6/24/2021 20:41:10	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO	3. INDECISO
54	6/25/2021 15:40:26	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	2. EN DESACUE	5. TOTALMENTE
55	6/25/2021 15:48:38	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE	5. TOTALMENTE
56	6/25/2021 17:45:28	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	2. EN DESACUE
57	6/25/2021 18:30:48	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	3. INDECISO	3. INDECISO
58	6/25/2021 20:08:58	4. DE ACUERDO	2. EN DESACUERDO	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	1. TOTALMENTE EN DE	1. TOTALMENTE EN DE	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO
59	6/25/2021 22:53:14	5. TOTALMENTE DE ACI	4. DE ACUERDO	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE EN DE	4. DE ACUERDO	5. TOTALMENTE DE ACI	5. TOTALMENTE DE ACI	1. TOTALMENTE
1	SATISFACCION LABORAL									
2	44356 55	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	44356 64	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	44356 83	2	3	4	4	1	3	4	3	4
5	44356 86	1	5	3	4	1	5	5	4	1
6	44356 88	1	4	4	2	2	5	2	2	2
7	44362 55	2	3	5	5	1	4	5	3	2
8	44363 37	4	2	4	5	1	1	5	3	4
9	44363 4	1	5	2	5	1	2	5	3	1
10	44363 46	2	3	4	5	1	4	4	2	3
11	44363 51	3	2	4	4	1	3	4	3	3
12	44363 57	2	5	5	5	1	2	5	3	2
13	44364 26	1	2	4	4	2	4	2	2	4
14	44364 9	4	4	5	5	1	2	5	4	4
15	44364 92	4	5	4	5	2	4	5	3	2
16	44364 99	1	4	4	5	2	2	4	4	4
17	44365 4	3	4	2	4	2	3	2	1	2
18	44365 53	4	5	4	1	4	5	2	2	4
19	44365 58	4	3	3	5	1	1	4	2	3
20	44365 59	4	2	5	5	1	2	5	4	4
21	44365 59	4	2	4	5	2	2	5	4	4
22	44365 59	4	3	4	4	1	2	5	5	4
23	44365 63	1	4	2	4	2	2	2	4	4
24	44365 63	4	5	3	5	2	2	5	3	3
25	44365 64	4	2	5	5	1	2	5	4	5
26	44365 69	4	5	4	5	1	5	3	4	5
27	44365 74	2	2	4	2	1	1	5	2	4

Base de datos SPSS versión 22.0

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 99 de 99 variables

	NUM	COND_TRAB 1	BENEF_ECO 1	SIG_TAR1	SIG_TAR2	BENEF_ECO 2	RECON_PER 1	SIG_TAR3	COND_TRAB 2	BENEF_ECO 3	BENEF_ECO 4	RECON_PER 2	COND_TRAB 3	RECON_PER 3	COND_TRAB 4	COND_TRAB 5
1	1	1	5	5	5	1	4	5	5	1	4	2	1	1	1	5
2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4
3	3	2	3	2	4	1	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3
4	4	5	3	4	5	1	1	5	5	4	1	1	1	1	5	5
5	5	1	4	4	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2
6	6	2	3	5	5	1	4	5	3	2	2	1	2	2	4	4
7	7	4	2	4	5	1	1	5	3	4	1	2	4	1	4	4
8	8	1	5	2	2	1	2	5	3	1	3	2	2	1	5	5
9	9	2	3	4	5	1	4	4	2	3	3	2	2	2	4	4
10	10	3	2	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4
11	11	2	5	5	5	1	2	5	3	2	4	1	1	1	5	5
12	12	1	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2
13	13	1	5	1	4	3	4	3	2	1	5	5	5	4	5	5
14	14	4	4	5	5	1	2	5	4	4	2	2	3	2	4	4
15	15	4	5	4	5	2	4	5	3	2	4	2	2	2	4	4
16	16	1	4	4	5	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3
17	17	3	4	2	4	2	3	2	1	2	4	5	3	1	1	1
18	18	4	5	5	4	1	4	5	2	2	4	2	2	2	2	2
19	19	4	3	3	5	1	1	4	2	3	2	3	2	1	4	4
20	20	4	2	5	5	1	2	5	4	4	4	2	2	1	4	4
21	21	4	2	4	5	2	2	5	4	4	2	2	2	2	4	4
22	22	4	3	4	4	1	2	5	5	4	3	4	3	1	4	4

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	NUM	Numérico	8	0	Numero de enc...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Desconocido	Entrada
2	COND_TRA...	Numérico	8	0	La distribución f...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	BENEF_EC...	Numérico	8	0	Me siento es m...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	SIG_TAR1	Numérico	8	0	Lo que hago en...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	SIG_TAR2	Numérico	8	0	La tarea que re...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	BENEF_EC...	Numérico	8	0	Me siento mal ...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	RECON_PE...	Numérico	8	0	Siento que reci...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	SIG_TAR3	Numérico	8	0	Me siento real...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	COND_TRA...	Numérico	8	0	El ambiente do...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	BENEF_EC...	Numérico	8	0	Siento que el s...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	BENEF_EC...	Numérico	8	0	Siento que me ...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	RECON_PE...	Numérico	8	0	Prefero tener di...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	COND_TRA...	Numérico	8	0	Me disgusta mi...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	RECON_PE...	Numérico	8	0	Las tareas que ...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	COND_TRA...	Numérico	8	0	La relación con...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	COND_TRA...	Numérico	8	0	La comodidad ...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	BENEF_EC...	Numérico	8	0	Felizmente mi t...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	COND_TRA...	Numérico	8	0	El horario me r...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	SIG_TAR4	Numérico	8	0	Me siento feliz ...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	RECON_PE...	Numérico	8	0	Compartir el tra...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	COND_TRA...	Numérico	8	0	Trabajo cómod...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	SIG_TAR5	Numérico	8	0	Mi trabajo me h...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	SIG_TAR6	Numérico	8	0	Me gusta el tra...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	COND_TRA...	Numérico	8	0	Existen las co...	{1, TOTAL...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Daniela\Downloads\STATconsultora\Pesis Maestria UCV Dr Salvador\Resultados\data lista.sav

Correlaciones

		CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .821 58
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-.030 .821 58

NONPAR CORR
/VARIABLES=SATIS_LAB DIM_CO_AUT DIM_CO_INV DIM_CO_SUP DIM_CO_COM DIM_CO_COND
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.