



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal
del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Carpio Valenzuela, Tereza Del Pilar (ORCID: 0000-0002-0721-9836)

ASESOR:

Dr. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo (ORCID: 0000-0001-5972-2639)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente estudio está dedicado a mis padres: Carpio Hernández Marcelino y Valenzuela Quijandria Rina, así mismo a mis hermanos Elena y Carlos, a mi novio y a toda mi familia por brindarme todo su apoyo, por sus consejos y soporte el cual hacen que me mantenga en pie y siga luchando por mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios, a mis padres, hermanos y novio por haberme dado el apoyo necesario para cumplir una de mis metas tan anheladas. Así mismo, expresar mi gratitud al Dr. Alex Teófilo Grajeda Montalvo por haberme asesorado y a mi amiga Yrene Torres por su apoyo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.3. Población y muestra	16
3.4. Instrumentos e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de los colaboradores del centro de salud CLAS Santiago – Ica	16
Tabla 2	Muestra de la población de colaboradores del centro de salud CLAS Santiago – Ica	17
Tabla 3	Identificar los niveles del clima organizacional en el personal del Centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021	20
Tabla 4	Identificar los niveles de satisfacción laboral en el personal del Centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021	21
Tabla 5	Describir las correlaciones entre el clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral en el personal del Centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021	22
Tabla 6	Describir las correlaciones entre la satisfacción laboral y las dimensiones de clima organizacional en el personal del Centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021	23
Tabla 7	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021	24

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la existencia de correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021. La metodología fue de tipo cuantitativo, de diseño no experimental y transversal de alcance correlacional. La muestra está conformada por 45 colaboradores tanto mujeres como hombres. Para la evaluación se utilizó el *Cuestionario de clima organizacional del MINSA* y *Cuestionario de satisfacción laboral (ECO50)* de Pereyra Quiñones. Los resultados obtenidos se pueden conocer los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral dando como resultado que el 64,4% un nivel saludable y en el caso de satisfacción laboral 64,4% un nivel de satisfacción baja. Así mismo se confirma la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago con $Rho = ,835$ concluyendo así que existe una correlación directa y un tamaño del efecto grande de 0,697 según Cohen 1988.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, personal, dimensión, organización.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the existence of a correlation between organizational climate and job satisfaction in the staff of the CLAS Santiago, Ica - 2021 health center. The methodology was quantitative, with a non-experimental and cross-sectional design with a correlational scope. The sample is made up of 45 collaborators, both women and men. For the evaluation, the MINSA *Organizational Climate Questionnaire* and the Pereyra Quiñones *Job Satisfaction Questionnaire* (ECO50) were used. The results obtained show the levels of organizational climate and job satisfaction, resulting in 64.4% a healthy level and in the case of job satisfaction, 64.4% a low level of satisfaction. Likewise, the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the staff of the CLAS Santiago health center with $Rho = .835$ is confirmed, thus concluding that there is a direct correlation and a large effect size of 0.697 according to Cohen 1988.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, personnel, dimension, organization.

I. INTRODUCCIÓN

El planteamiento de una idea de identificar cuál es el nivel que puede relacionarse sobre la presencia del clima laboral, planteando la forma de cómo se percibe el medio de trabajo y se identifica los niveles de satisfacción o confianza de las actividades que realizamos para solventar los gastos de nuestras actividades cotidianas.

En el estudio de Azo (2020) planteó como modelo metodológico un enfoque cuantitativo de diseño básico considerando una muestra de 59 licenciados en enfermería de la UCI Pediátrica de Lima. Estableció como principal objetivo hallar el nivel clima organizacional y satisfacción laboral en la población antes mencionada. Obteniendo como resultado del estudio donde se establecieron que mediante la confiabilidad del método de Alfa de Cronbach se presenta un valor de 0.969 en relación al clima organizacional mientras que en relación al clima y satisfacción laboral se presenta un valor de 0.971, lo que define que la correlación existente entre ambas variables de estudio.

En otro de los estudios tenemos a Campos et al. (2020) en donde define que la satisfacción laboral del trabajador en el sector salud es fundamental ya que esta se relaciona de manera directa con el trato de los usuarios y las relaciones interpersonales, en otras palabras, define que la atención de los usuarios con calidad va relacionada de manera directa con la satisfacción del personal en donde sus definiciones van direccionadas a una relación entre las emociones y los sentimientos.

Cortés & Leal (2019) fundamenta dentro de sus principios que los diferentes establecimientos de salud son considerados como organizaciones que van a estar conformadas por una serie de individuos que tienen como finalidad la consecución de metas y objetivos que van relacionados de forma directa con los requisitos de la población. Por tal motivo vemos la viabilidad de poder establecer un ambiente estable y armonioso donde puedan fluir de manera directa las relaciones interpersonales que otorguen incrementar la mejoría de los servicios de calidad en la atención que se brinda.

También tenemos el estudio de Bermúdez et al. (2017) en donde define que se fundamente la interacción entre las dos variables que se presentan con los niveles de satisfacción de la persona y del clima de una organización, estudio realizado en Chile que planteó como modelo metodológico un enfoque cuantitativo correlacional con el estudio de 166 trabajadores. Los resultados del estudio establecieron que la mayoría de los profesores en un (95%) y la gran mayoría de los colaboradores del sector administrativo en un (90.6%) responden a un buen nivel de satisfacción laboral, mientras los demás miembros de la organización como los colaboradores y los profesores en más de 1/3 de los casos consideran un nivel elevado, ante esto el planteamiento de una relación directa de ambas variables se ve reflejada en el valor de $P=0.001$ dentro de toda la población estudiada.

Así mismo, Elgegren (2015) en sus definiciones toma la realizada por el Ministerio de salud MINSA durante el 2009 en donde establece la importancia del análisis del clima organizacional ya que es considerada como un modelo para incrementar los niveles atención y la mejora en la asistencia a los pacientes que son considerados con la terminología de usuarios.

En su estudio García (2009) estableció que dentro de un buen clima organizacional se va encontrar direccionado con factores que se presentan en las relaciones interpersonales el ambiente físico en donde se realizan las actividades y van a influenciar los procesos de satisfacción y todo esto se demuestra con el incremento de la creatividad personal.

Por todo esto es fundamental la identificación de los diferentes conceptos que se relacionan con el estudio, una de las definiciones aceptadas es por Organización Panamericana de la salud (OPS) en 1998 donde define el que un buen ambiente laboral se establece con una serie de procesos que son percibidos de forma subjetiva en relación a una entidad y se encuentran influenciadas por emociones, sentimientos y la conducta de sus diferentes miembros.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1985, establece la presencia de una atención de calidad para establecer los diagnóstico y tratamiento terapéutico en una mejor calidad de vida y de los servicios que se brindan a los pacientes para que se refleje en su satisfacción. Por esta razón se generan los sistemas de calidad en salud en donde se relacionan con actividades para el asesoramiento, control de las diferentes actividades que se relaciona con la calidad asistencial.

Por esa razón el presente estudio de investigación plantea el siguiente problema: ¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021?

Este estudio presenta una justificación teórica, el de dar a conocer la importancia de su realización, ya que pretende identificar si se presenta correlación entre ambas variables en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica. Es relevante para obtener conocimientos precisos sobre el estado de estas organizaciones de salud tomando en cuenta la situación actual en relación a los últimos sucesos, por ello, es importante considerar las aportaciones a nivel local, nacional e internacional, debido a la pandemia del Covid - 19. Además, estará a libre uso de la población académica la cual les servirá como material de referencia ante nuevos estudios. A nivel práctico, tiene como finalidad resolver la problemática encontrada entre las variables, creando así una línea de ayuda y contribuyendo al beneficio de la organización y del personal, por lo tanto, esto proporcionara mejores expectativas en beneficio del desarrollo de un buen desempeño laboral. En el nivel metodológico, las ejecuciones de la presente investigación utilizaran instrumentos de evaluación con el objetivo de estudiar las variables en cuestión, además estos fueron validados y a la vez son confiables para su uso y obtención de datos requeridos para el estudio. Por último, a nivel social contribuirá a mostrar la situación actual de las profesionales del área de salud, la cual tiene como objetivo proporcionar una mayor estabilidad y mejora en las dos dimensiones básicas para la búsqueda de un mejor desempeño. De la misma manera establece una serie de dimensiones que forman parte de los procesos que brindan los cambios necesarios para la población que requiere un estado de calidad revertiendo de forma positiva las debilidades.

Por tales razones, se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021, así mismo tenemos como objetivos específicos, Primero: Identificar los niveles del clima organizacional en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021. Segundo: Identificar los niveles de satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021. Tercero: Describir las correlaciones entre el clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021. Cuarto: Describir las correlaciones entre la satisfacción laboral y las sub variables del clima organizacional en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021.

Así mismo, se plantea la hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021. Dicho esto, también se plantearon hipótesis específicas: H3: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021; H4: Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las sub variables del clima organizacional en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la identificación de los diferentes estudios plantearemos una serie de antecedentes tanto locales, nacionales e internacionales como el estudio local de Rodríguez Mejía (2021), fundamento la idea de determinar las relaciones que se presentan entre el clima organizacional y los procedimientos de trámite de los recursos humanos de una municipalidad. La metodología de estudio establecida fue de tipo cuantitativo básico con relación al guiado por un diseño descriptivo no experimental. La metodología de estudio dio como resultado que el (78.6%) se encuentra con una percepción de niveles altos, el (17.9%) se encuentra con un nivel de percepción media y el (3.6%) lo percibe en un nivel bajo, Así mismo el valor de $R=0.462$ que establece una correlación débil, mientras que el valor de significancia fue del $= 0.001$. Con lo que se determinó la presencia de una correlación entre ambas variables para poder establecer los diferentes recursos que se han estudiado en la Municipalidad de Chincha.

Lazaro & Isla. (2020), planteó como objetivo de su estudio ver la identificación de los niveles que se presentan en el clima organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Regional de Ica 2020. La metodología de estudio establecida para este trabajo fue de tipo cuantitativo descriptivo transversal, considerando una muestra de 41 titulados de enfermería. Según resultados del estudio establecieron que el (98%) de la población eran mujeres, el (76%) personal contratado, en cuanto al tiempo de trabajo el (46%) presenta un tiempo superior a los 11 años mientras que el (37%) son trabajadores del servicio de emergencia. Clima organizacional: 66% favorable y 34% desfavorable. Satisfacción laboral resultado global el 73% medio, 15% alto y 12% bajo. Llegando a concluir que los niveles que se presentan entre ambas variables con consideradas como estables.

Pachas (2020), fundamento el proceso de su investigación en la identificación de las relaciones entre la motivación y la satisfacción en el ambiente de trabajo, considerando las 3 dimensiones básicas, con lo que el estudio llego a identificar como respuesta final que la gran mayoría de los trabajadores del mercado Santo domingo de Chincha se encuentran identificados con la dimensión

de regularización identificada con un porcentaje elevado de un (42%), así como un (46%) que se encuentra con un nivel promedio en la valoración de la misma dimensión, con lo que se llega a la deducción que el personal le da un significado propio a la realización de sus actividades, otro de los resultados que se muestran en la conclusión del estudio es en relación a la motivación en donde se encuentra en un nivel medio con un (80%) y la satisfacción laboral se encuentra con un valor del (68.1%). En conclusión, se comprobó la relación con $Rho = .408$ indicando una correlación directa y significativa.

Así mismo, tenemos estudios nacionales que se han encargado de desarrollar trabajos como el de Navarro (2020), que planteo como objetivo de su estudio la determinación de los diferentes factores que abordan el clima organizacional y que interactúa con la satisfacción laboral en los colaboradores del centro de salud de Lluylucucha, Moyobamba. La metodología de estudio establecida para esta investigación considera un modelo descriptivo correlacional no experimental, considerando un total de 101 trabajadores para la muestra, se estableció como método de recolección de información el uso de una encuesta de clima organizacional creada por el MINSA que presentaba valores en relación que se obtuvieron fueron de (0.90), así mismo en el instrumento de Palma (1999), presento un valor de Alfa de Cronbach de 0.77. El estudio llegó a los resultados mediante el uso de la correlación de Pearson con un valor de $R=0.623$, en donde el 61% de la población define el clima organizacional como no saludable mientras que el 60% establece la satisfacción laboral con un nivel bajo en relación directa a las actividades que realiza y siendo reflejado por una percepción de la población del personal de salud de manera negativa. Con lo que finaliza el estudio en que se establecen procesos de correlación entre ambas variables de estudio.

Sánchez (2020), estudio la correlación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal de salud que laboran en tiempos del COVID-19 en el Hospital Distrital Santa Isabel 2020; fue de tipo no experimental y descriptivo correlacional, dio como resultado la existencia de correlación directa y significativa entre las variables de estudio, así mismo el resultado de (Pearson = 0,347) y su Sig. ($p=0,014$). Por lo tanto, el nivel del clima organizacional de gran parte del personal es un clima por mejorar con el (80%) y en satisfacción laboral con nivel

insatisfecho ni satisfecho con el (72%); en el caso de la variable clima organizacional se encontró en relación la dimensión potencial humano con un nivel por mejorar con el (66%), en el caso del diseño organizacional con un nivel por mejorar del (92%) y por ultimo cultura de la organización con un nivel saludable (56%). Entonces el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan de forma directa y significativa en un nivel intermedio, así mismo entre sus diversas dimensiones desde la percepción del personal de salud que laboran en tiempos del COVID-19 en este Nosocomio.

En su estudio de Ñique (2020), fundamento como el principio básico de su estudio la identificación de las relaciones que pueden existir entre el clima organizacional y la presencia de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la UCI. Considerando como proceso metodológico un modelo no experimental de tipo transversal, teniendo en cuenta para el estudio un grupo de 33 empleados. En donde sus muestras obtuvieron que se presenta un valor de $p=0.596$, que lo establece dentro de las principales características de relación entre ambas variables. Con lo que se concluye que si se presentan relaciones directas entre ambas variables planteadas en el estudio de manera positiva entre los licenciados de enfermería que faenan en la unidad de cuidados intensivos.

Otra de las investigaciones es de Cueva & Ponce (2019), planteó como objetivo de su estudio encontrar el nivel de cambio del clima organizacional sobre los procesos de satisfacción laboral de los licenciados en enfermería de un servicio de emergencia durante el 2019. La metodología de estudio establecida fue mediante un modelo no experimental cuantitativo transaccional correlacional. En donde los resultados establecieron que el clima organizacional de los profesionales que perciben que es bueno es del (55.9%), lo que se ve reflejado en un clima saludable de trabajo donde existen una serie de factores como que van desde el ámbito cultural en un centro hospitalario hasta el control de las maneras de trabajo y los procesos de calidad, en donde más de la mitad de la población que es del (52%), establece que la satisfacción no es bueno debido a que perciben que su trabajo no es valorado de manera adecuada. En donde la investigación concluye que se presentan procesos de correlación de manera directa al presentarse valores

de $p < 0.005$, que determinar los procesos de influencia de una variable sobre la otra para poder establecer la dirección de dominancia e influencia general.

Así mismo Cabrera (2018), plantea como propósito de su estudio la identificación del clima organización con la satisfacción laboral de los diferentes miembros de una entidad pública peruana. La metodología de estudio establecida fue mediante un modelo descriptivo con relación al considerando una muestra de 56 trabajadores en donde el (63%) fueron varones y el (37%) mujeres. Llegando a la conclusión del estudio que el (62.9%) percibe que el clima organizacional que se tiene es insuficiente, así mismo el (66.7%) considera que el nivel de satisfacción laboral es bajo. Lo que establece dentro de sus términos del estudio la presencia de la interacción o correlación entre ambas variables planteadas al presentar valores de $r = 0.727$ y $p < 0.01$, cuando fueron sometidas a las diferentes pruebas estadísticas.

El estudio de Simbron & Sanabria (2020), fundamenta como objetivo principal de su investigación establecer la relación entre los procesos de liderazgo, con el clima organizacional y la determinación de la satisfacción laboral de los profesores de la universidad de ciencias. El proceso metodológico que se plantea es mediante un modelo descriptivo, considerando un total de 35 docentes para el estudio. Los hallazgos que se presentaron determinaron la presencia de un valor de correlación $p = 0.832$, mientras que el valor de R fue igual a 0.902. con lo que el estudio concluye que se presenta una correlación directa entre ambas variables de estudio planteadas de manera directa.

En relación al ámbito internacional, el estudio de Govea & Zuñiga (2020), planteó como objetivo la determinación de las relaciones entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de una organización de servicios básicos de Guayaquil – Ecuador. Donde la metodología de estudio planteada fue de tipo experimental descriptivo con relación al considerando como muestra un total de 40 colaboradores de los cuales el 51.28% eran asesores comerciales, 15.38% eran técnicos como 5 puntos 13% eran supervisores. Con 20 puntos el 51% encargados de tele mercadeo y 7.69% eran trabajadores encargados del proceso administrativo. Llegando a la conclusión mediante el proceso de chi calculado que

es el 10.57 en comparación con el resultado del Chiqui crítico de 7.779 establece la interacción directa entre las dos variables de estudio planteadas en la investigación.

Otro de los estudios es el presentado por Quintana (2019), planteó como fundamento de su estudio el encontrar la correlación de la satisfacción laboral con el clima organizacional de los asalariados de un consultorio de dermatología de un laboratorio. Considerando como proceso metodológico un modelo no experimental. Donde se obtuvo como resultado de la satisfacción laboral, el nivel alto estuvo representado por un (20%), el nivel medio representado por un (55%), y el nivel bajo presentado por un (25%). Al mismo tiempo se presentaron datos sobre el clima organizacional donde los colaboradores obtuvieron los siguientes resultados: en un (15%) con un nivel alto, (30%) con un nivel medio y solo el (55%) con un nivel bajo. Con lo que el estudio concluye que si se presenta una correlación directa entre ambas variables de los trabajadores del centro dermatológico.

Después de haber analizado los diferentes estudios tanto locales, nacionales e internacionales estableceremos las bases fundamentales de las teorías que se encuentran relacionadas con la satisfacción laboral y el clima organizacional. Uno de los principales responsables de estas teorías es Brunet (1987), dentro de sus concepciones sobre el clima organizacional lo establece en las dos principales escuelas la Gestalt y la funcionalista. La primera de ellas es la que establece la percepción como un todo relacionado a la suma de sus partes esta percepción brindados corrientes la primera que es relacionada al orden de los elementos y cómo se presentan en el mundo, la segunda que va relacionada con la creación de nuevos procesos mediante un orden que permita la integración del pensamiento en otras palabras permitir que los sujetos comprendan todo lo que los rodea mediante criterios en función de las nuevas formas cómo ven el mundo. Todo esto reflejado en la percepción del trabajo y el entorno que rodea a cada uno de los miembros para moldear su comportamiento. Citado por Ramos (2012)

Para Palma (2005), establece la teoría del clima organizacional mediante el proceso de interacción de las personas en su experiencia laboral, todos los que forman parte de una organización tienen un enfoque y una percepción de sus

funciones con respecto a la institución donde realiza sus actividades. La realidad psicosocial es 1 de los factores que convierte la influencia como parte del trabajador y funciona como un moderador entre las estructuras, los diferentes procesos de organización y los comportamientos individuales. Citado por García (2009). Todas estas percepciones van a establecer una dependencia en medida que todas las actividades y las interacciones de una serie de experiencias de cada miembro de manera personal sean representadas con la empresa con todo esto permite explicar el clima organizacional y su vinculación con cada una de las características personales de los miembros.

Al mismo tiempo tenemos que tener en consideración que las primeras ideas del establecimiento del clima organizacional se basan desde Tolman (1926), fundamenta sus teorías en la creación de mapas cognitivos en donde cada individuo va a construir un esquema para darle un sentido al ambiente donde realiza sus actividades. Citado por Rodríguez A. (2019).

Para todos estos procesos Lewin (1948), detalla que:

Los procesos de la conducta de relación del neceser humano en relación a un ambiente con la percepción psicológica en referencia a la creación de una realidad empírica, es susceptible a los patrones que se van creando de manera relativa y con procesos duraderos todas estas interacciones van a crear un clima organizacional que va a estar compuesto por un conjunto de fuerzas sociales que van a preceder al individuo en su ambiente. Citado por Robbins et al. (2013).

El Ministerio de Salud MINSA (2014), define que dentro de una organización para poder establecer un buen ambiente laboral se debe de presentar de manera organizada es donde nace el concepto de clima organizacional que viene en conjunto con una serie de dimensiones que forman parte de su desarrollo como el ser humano y los procesos culturales que se presentan en la organización.

La valoración de la dimensión del potencial humano está considerada como el engranaje social intrínseco o también denominado como interno en una organización éste está conformado por el conjunto de personas que tiene el

propósito de lograr objetivos aquí se van a evaluar las características con liderazgo, innovación, sistema de recompensas y confort del trabajador.

En el proceso de valoración del diseño organizacional se tiene en consideración que una institución presenta una serie de principios que se coordinan para que sean realizadas por un grupo determinado, toda organización debe de presentar una serie de denominadores comunes cómo presentar un principio en común que se va ir uniendo en los diferentes elementos que sean presentados como actividades diarias, cómo también presenta un nivel de clasificación de la autoridad que va a ser denominado como la estructura organizacional en donde se van a presentar canales de diseño organizacional en cuatro puntos principales como: la estructura organizacional, comunicación organizacional, proceso de toma de decisiones y el proceso de valoración de remuneraciones.

Todos estos procesos que se presentan van unidos con un conglomerado de principios, valores, creencias e ideas que se compone como parte de la organización, mediante la valoración de los componentes como la organización, la valoración de conflictos, así como el establecimiento de las ideas básicas de todos los miembros que conforman la organización cómo se define. Citado por Servín (2019).

Así mismo Aguado (1988), manifiesta que la satisfacción en el ambiente de trabajo se basa en la beatitud de los diferentes requisitos de la persona en un contexto y con los diferentes factores que se presentan en el centro donde realiza sus actividades, por eso, están relacionadas con los factores motivacionales en donde el establecimiento de las diferentes respuestas que se van a buscar van direccionadas con los procesos motivadores como el salario, el reconocimiento, la familia, los ascensos, el cambio de la posición en la sociedad, que son parte constante de todas las organizaciones tanto laborales, sociales y políticas de un país. Citado por Gamboa (2010).

Tenemos la teoría de Motivación – Higiene de Frederick Herzberg (1954), establece que el ser humano tiene dos categorías de necesidades que van a estar representadas de manera independiente una de otra y que también presentan una influencia en la conducta. La primera va a estar direccionada por los factores

motivacionales o satisfactorios los cuales van a relacionarse con el contenido de las actividades o trabajo como el cumplimiento de las necesidades que son consideradas como básicas por parte de los integrantes de la organización para poder establecer procedimientos de satisfacción. La segunda está relacionada con la insatisfacción o higiene en relación a las diferentes necesidades que se presentan, está más relacionado con la teoría de las necesidades primarias de Maslow, es decir con las necesidades fisiológicas y de seguridad, todos estos procesos que se presentan es que se parte de la necesidad de la interrelación de manera directa del desarrollo de una organización con calidad que brinde satisfacción tanto a sus usuarios como a sus miembros que forman parte de ella.

En relación a las informaciones Palma (2005), establece que dentro de los diferentes procesos que involucran a la satisfacción laboral se tienen que tener en cuenta las relaciones que son tomadas por parte de los miembros de la organización, todo esto se ve reflejado en la relevancia de las diferentes tareas que realizan de manera constante dentro del organismo, y de las formas en las que son recompensados de manera directa para un reconocimiento que motive las diferentes acciones básicas de la persona.

En la valoración de la dimensión se debe de considerar cada una de las diferentes tareas que se presentan en relación a un trabajo designado de manera constante, en el cumplimiento brinde una sensación de equidad y de un aporte global de las necesidades que fueron coberturadas por la organización.

Mientras que la valoración de las diferentes condiciones del trabajo se encuentra como una evaluación relacionada con las diferentes disposiciones que regulan las actividades dentro de la organización.

En cuanto a la dimensión del reconocimiento personal y social, se presenta mediante la valoración del reconocimiento de las actividades que se relacionan directamente con el trabajo, el logro de los objetivos y el impacto de estos resultados de manera directa e indirecta.

En cuanto a los diferentes beneficios económicos se tiene en relación los diferentes aspectos remunerativos o incentivos económicos que se presentan en relación a las diferentes tareas asignadas. Citado por Boluarte & Merino (2015)

Para Chiavenato (1999), establece como reflexión que la satisfacción en el trabajo se encuentra relacionada directamente con el salario pero esto no lo es todo dentro de las consideraciones básicas del trabajador la motivación es una parte dinámica y compleja que va tener relación con la situación del ambiente de trabajo, el entorno y el trato que es percibido de las personas que tienen cargos superiores el reconocimiento mediante cada una de sus actividades realizadas que van a tener un impacto directo en la calidad laboral y la calidad de vida, son considerados como factores importantes y van a motivar a la persona a incrementar la calidad de trabajo.

Así mismo Loitegui, (1990), considera la satisfacción laboral como un proceso constructivo de tipo pluridimensional para lo cual las diferentes dimensiones que son abordadas por las personas van a establecer los fundamentos de las actividades que realiza y van a formar parte del proceso de satisfacción que va a estar integrado por una serie de aspectos específicos y parciales que van a reflejarse en una satisfacción global de todos los procesos en forma de satisfacción dentro de la organización que es el principio básico del porque una persona realiza una actividad de manera necesaria y dentro de los principios generales que aborda las diferentes dimensiones laborales. Citado por Caballero (2002).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

El desarrollo del presente estudio se plantea que será de tipo básico con la finalidad de establecer conocimientos nuevos y actualizar los conocimientos ya existentes sobre las variables planteadas, Reyes & Sánchez en el 2006 menciona que una investigación es considerada como básica o fundamental cuando tiene como propósito la búsqueda de nuevos hallazgos en el campo de la investigación y esta no es considerada con un planteamiento de objetivos específicos. Su fundamento se basa en la recolección de la información para el incremento del conocimiento científico orientando al investigador en el descubrimiento de nuevas leyes y principios. Como de manera adicional se establece un enfoque cuantitativo que permita establecer mediante la medición de cada una de las variables un resultado con el uso de procedimientos estadísticos estandarizados.

Diseño de Investigación

Para Kerlinger, (1979), establecimiento de un diseño no experimental es el que se establece en una investigación si es imposible alguna manipulación de las variables o que se pueda asignar de manera aleatoria condiciones a cierto grupo de sujetos. Por tal motivo las diferentes relaciones que se presentan entre las variables sin la intervención directa o influencia se infieren y se van a observar cómo se presentan de manera natural en su contexto. El diseño transversal va a estar establecido en el momento único de recolección de la información donde la finalidad va a estar basada en la descripción análisis incidencia interrelación o correlación de los miembros estudiados en un momento determinado. Citado por Sabino (1992).

3.2. Variables y operacionalización

Clima organizacional

La definición conceptual del clima organizacional se encuentra basado en las diferentes percepciones que se comparten por parte de los miembros de una organización en relación al trabajo que realizan en un ambiente físico determinado y las diferentes relaciones interpersonales que se generan en torno a este dentro de ciertas regulaciones que afectan de manera formal el trabajo. (MINSa, 2012)

La Definición operacional del clima organizacional se va a establecer la medición mediante el instrumento creado por el Ministerio de Salud MINSa en el 2012 sobre clima organizacional, el cual tiene 34 ítems, es decir, 28 se encargan de medir las 3 sub variables y sus 11 dimensiones del clima organizacional y 6 se encargan de la valoración de la escala de Lie o escala de sinceridad (Ítems 2, 9, 15, 22, 28 y 32) y 28 reactivos de opción de respuesta múltiple (nunca = 1, a veces = 2, frecuentemente = 3 y siempre = 4). Las 3 sub variables y las 11 dimensiones del clima organizacional son: Potencial Humano: conformado por 11 ítems (11, 16, 21, 4, 5, 12, 17, 7, 19, 18 y 25), Diseño Organizacional conformado por 9 ítems (6, 27, 3, 14, 10, 6, 13, 29, 30 y 34) y Cultura de la organización con 8 ítems (24, 26, 1, 8, 33, 20, 23 y 31). Las 11 dimensiones son: comunicación (ítems 29, 30, 34), Conflicto y cooperación (ítems 24, 26), Confort (ítems 18, 25), Estructura (ítems 10, 13), Identidad (ítems 20, 23, 31), Innovación (ítems 4, 5, 12, 17), Liderazgo (ítems 7, 19), Motivación (ítems 1, 8, 33), Recompensa (ítems 11, 16, 21), Remuneración (ítems 6, 27) y Toma de decisiones (ítems 3, 14). Este instrumento es de escala ordinal.

Satisfacción laboral

La definición conceptual la establece Robbins & Judge, (2009), en donde indica que “la satisfacción laboral se encuentra establecido como una serie de sensaciones que se producen en el trabajo que permiten al trabajador generar una serie de sentimientos favorables al vínculo, es decir, con el lugar donde labora”.

El proceso de planteamiento operacional de la satisfacción laboral se desarrolla con el uso del instrumento de recolección de información ECO 50, que

se encuentra inmerso dentro del cuestionario S20/23, que desde (1998) se encuentra bajo la creación de José Meliá & José Peiro, siendo validado por José Pereyra Quiñones, durante el 2015, todo el proceso de control se da mediante una escala de Likert que va en respuestas con valoración y numeración por un total de 23 ítems (Muy satisfecho = 7, Bastante satisfecho = 6, Algo satisfecho = 5, Indiferente = 4, Algo insatisfecho = 3, Bastante insatisfecho = 2, Muy insatisfecho = 1). Además de que abordan las 5 principales dimensiones de la persona como satisfacción de la supervisión (ítems 13,14,15,16,17,18), del ambiente físico (ítems 6,7,8,9,10), de las prestaciones (ítems 4,11,12,22,23), intrínseca por su trabajo (ítems 1,2,3,5) y en la participación en la toma de decisiones (ítems 19,20,21), en donde todas estas van a relacionarse mediante la medición de una escala ordinal.

3.3. Población y muestra

La población de estudio elegido en este caso es del Centro de salud CLAS Santiago de la provincia de Ica, la cual está constituida por 50 personas tanto del área administrativa como de la salud, 27 mujeres y 23 hombres, el 54% de población son mujeres y el 46% hombres, es así que se calculó que para la muestra la población elegida es de 45 personas.

Tabla 1

Población de los colaboradores del centro de salud CLAS Santiago – Ica.

Población del centro de salud CLAS Santiago	H	M	Total	%H	%M	%Total
	23	27	50	46	54	100%

Tabla 01: Datos referenciales establecidos por el Centro de Salud CLAS Santiago – Ica.

Muestra de estudio: según Sabino (1992), define la muestra como una parte de un conjunto global que presenta una serie de características particulares. Citado por López (2004). Para establecer la cantidad requerida de una muestra de una población total se establece mediante una serie de fórmulas como las creadas por Abad & Servin (1981), citado por Grajeda (2018), en esta investigación después de aplicarla establece que es necesario un total de 45 participantes.

$$n = \frac{NZ^2 p (1 - P)}{(N - 1)e^2 + Z^2 p (1 - p)}$$

$$n = \frac{50 (1.96)^2 0.5 (1 - 0.5)}{(50 - 1)0.05^2 + 1.96^2 0.5 (1 - 0.5)}$$

$$n = 45$$

El “diseño muestral” está definido por Salkind (1998), donde establece que para la selección de una muestra debe ser mediante un muestreo de tipo probabilístico aleatorio simple ya que para establecer la selección de un miembro es al azar en donde todos tienen las mismas posibilidades de ser elegidos, para esto se realiza el trabajo mediante una tabla de números aleatorios

Tabla 2

Muestra de la población de colaboradores del centro de salud CLAS Santiago – Ica.

Población del centro de salud CLAS Santiago	H	M	Total	%H	%M	%TOTAL
	21	24	45	46	54	100%

La tabla 2 muestra de colaboradores del centro de salud CLAS Santiago – Ica.

3.4. Instrumentos e instrumentos de recolección de datos

La recolección de información se encuentra basada en instrumentos, los cuales cuentan con permisos correspondientes de la Jefatura del centro de salud CLAS Santiago - Ica para su aplicación. Asimismo, estos instrumentos cuentan con criterios de confiabilidad y fiabilidad, el primero ha sido validado por el MINSA y el segundo adaptado en el país, es decir, el instrumento de “clima organizacional fue desarrollado en el 2012” y la “escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral” con la denominación (ECO 50) en el 2015 por Pereyra Quiñones.

Cuestionario de Clima Organizacional del MINSA

El cuestionario que fue elaborado por el MINSA en el 2012 fue validado por un juicio de expertos que se estableció con el proceso metodológico focus group en donde establece que los enunciados planteados son considerados como claros,

en la confiabilidad se estableció con el proceso el método de Alfa de Crombach, considerando como valor cercano a 1, considerado como un instrumento confiable para la aplicación en la población.

Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral (ECO 50)

La valoración del instrumento para la valoración denominado cuestionario S20/23, de 1998, cuestionario de satisfacción laboral el cual fue creado de manera inicial por José L. Meliá y José M. Peiro, presenta una serie de adaptaciones como la planteada el 2015 por José L. Pereyra Quiñones, así mismo la escala de medición (ECO 50), se encarga de la valoración de una serie de parámetros ubicados en la satisfacción laboral como la supervisión, el ambiente físico, las prestaciones y la toma de decisiones y participación. Valorado con el proceso metodológico de la V de Aiken en relación a la presentación de los jueces de expertos con un índice de 1.0 considerado como un promedio de validez de muy bueno y mediante la confiabilidad de Alfa de Crombach de 0.915 que se considera como excelente según la clasificación de Cabanillas, 2004.

3.5. Procedimientos

El desarrollo de los procesos metodológicos será realizado de manera ordenada con la solicitud de autorización tanto a los autores de los instrumentos y del jefe del centro de salud, en el caso de los instrumentos se van a utilizar dos, uno de ellos es de uso libre elaborado por Ministerio de Salud MINSA (2012) y el otro instrumento se solicitó la autorización del autor original y a la vez del autor que lo adapto en Perú. Continuando, se gestionó el permiso pertinente para su desarrollo en el establecimiento elegido, la cual fue dirigido hacia el gerente del establecimiento, donde se le brindo la información necesaria, como el objetivo de estudio, su finalidad y propósito, así mismo se logró su aprobación y autorización.

3.6. Método de análisis de datos

En el proceso de análisis de todos los datos se realizó por medio del uso de diferentes plataformas que permitieron establecer respuesta a los objetivos planteados en el estudio, el ordenamiento de los datos fue en la plataforma Excel

2016, mientras que la creación de las diferentes tablas en el programa Spssv21, de donde se obtuvieron los resultados.

3.7. Aspectos éticos

La calidad de las investigaciones en cuanto a la valoración ética de los procesos de estudio que van a analizar a la persona se deben considerar los aspectos deontológicos de toda la información con el uso del consentimiento informado. Dentro de las consideraciones de relevancia tenemos que Sociedad Peruana de Psicología en 1980, establece como parte de los fundamentos básicos el derecho de los aspectos éticos como el respeto de la dignidad, autonomía y la integridad de cada uno de los individuos, como parte del respeto de las diferentes consideraciones morales de la persona para evitar la presencia de problemas con la profesión y los comités de ética de los profesionales de psicología. Por todo esto el consentimiento para el desarrollo de todo proceso de investigación se encuentra basado en el uso del consentimiento informado de manera anónima.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Identificar los niveles del clima organizacional en el personal del Centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Clima organizacional	Saludable	29	64.4	64.4	100
	Por mejorar	12	26.7	26.7	35.6
	No saludable	4	8.9	8.9	8.9
	Total	45	100.0	100.0	

En la presente tabla se observa en el personal del centro de salud CLAS Santiago que el (64.4%) tiene un nivel saludable de clima organizacional, este es el porcentaje más alto en la presente variable, así mismo se visualiza que un (26.7%) del personal muestra un nivel por mejorar y por último el (8.9%) un nivel no saludable, lo cual lo hace el porcentaje más bajo del personal del Centro de salud de Santiago.

Tabla 4

Identificar los niveles de satisfacción laboral en el personal del Centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Satisfacción alta	6	13.3	13.3	100.0
Satisfacción laboral	Satisfacción promedio	10	22.2	22.2	86.7
	Satisfacción baja	29	64.4	64.4	64.4
	Total	45	100.0	100.0	

En la tabla 2 se puede observar en los resultados que existe un porcentaje del (64.4%) que indica un nivel bajo de satisfacción laboral en el personal del Centro de salud. Sin embargo, el (22.2%) del personal indica un nivel promedio y el porcentaje más bajo es del (13.3%) cual indica un nivel alto de la presente variable.

Tabla 5

Describir las correlaciones entre el clima organizacional y las dimensiones de satisfacción personal en el personal del Centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021

			Satisfacción laboral				
			Supervi sión	Ambien te físico	Prestac iones	Intríns eca	Particip ación
Rho de Spear man	Clima organiza cional	Coefficient e de correlació n	,619**	,761**	,759**	,622**	,675**
		r ²	0.383	0.579	0.576	0.387	0.456
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	45	45	45	45	45

Se visualiza en la tabla que el personal del Centro de salud de Santiago ha obtenido como resultado la existencia de una correlación significativa y directa entre la variable clima organizacional y las 5 dimensiones de satisfacción laboral. Según los resultados del Rho de Spearman la correlación es fuerte y el tamaño del efecto es grande (Cohen, 1988).

Tabla 6

Describir las correlaciones entre la satisfacción laboral y las sub variables del clima organizacional en el personal del Centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021

	Satisfacción laboral	Coficient e de correlación	Clima organizacional		
			Potencia l humano	Diseño organizacion al	Cultura organizacion al
Rho de Spearman			,807**	,831**	,804**
		r ²	0.651	0.651	0.646
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	45	45	45

Se ha comprobado en los resultados de la presente tabla la existencia de una correlación directa entre la variable satisfacción laboral y las 3 sub variables del clima organizacional. Es decir, la correlación existente es fuerte y el tamaño del efecto grande según Cohen en 1988.

Tabla 7

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,835**
		r ²	0.697
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	45

Se muestra en la tabla 5 la existencia de una correlación significativa y directa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, según los resultados observados indica una correlación fuerte. Por último, el tamaño del efecto es grande (Cohen, 1988).

V. DISCUSIÓN

Referente al estudio realizado la interpretación de los resultados indicó que el (64.4%) de la población percibe un tipo saludable de clima organizacional y el (26.7%) por mejorar. Por su parte Lazaro & Isla, (2020) obtuvo como resultados que el (66%) está en un nivel favorable y (34%) en un nivel desfavorable de clima organizacional en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica. Es decir, este resultado difiere con el resultado obtenido, porque varía considerablemente el nivel clima organizacional del personal. Por lo tanto, el clima organizacional es esencial no solo para el profesional, sino que beneficia a la organización de salud para lograr un ambiente de trabajo agradable en su área lo cual se reflejara en la productividad, por otro lado tenemos Navarro (2020), refiere que el (61%) percibe el clima organizacional como no saludable, el (10%) en un nivel por mejorar y un (29%) saludable el clima organizacional en los trabajadores del Centro de Salud de Lluylucucha - Moyobamba, estos resultados o guardan semejanza con el estudio inicial, por lo tanto quiere decir que falta incentivar a los trabajadores, mejorar sus espacios laborales e implementar mecanismos para optimizar el clima laboral dentro del centro de salud.

Referente a los resultados sobre la variable satisfacción laboral existe un porcentaje del (64.4%) que indica un nivel bajo y el (22.2%) un nivel promedio en el personal del Centro de salud de Santiago, lo cual encuentra similitud en el estudio realizado por Cueva & Ponce (2019) respecto a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, se tiene que él (67.5%) se encuentra insatisfecho y el (30%) satisfecho, esto se debe a la remuneración, el ambiente físico y materiales del centro de labor, las limitadas oportunidades de línea de carrera, desarrollo y crecimiento que le ofrece el centro, así mismo, la oportunidad de promoción, la participación activa en las tomas de decisiones en las reuniones de trabajo y la forma restrictiva de negociación en la Institución sobre aspectos laborales. Por otro lado, Ñique (2020) identificó que el (81.8%) del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital Essalud Trujillo tuvo un nivel de satisfacción laboral regular, el (12.1%) tiene un nivel malo y finalmente el (6.1%) cuenta con un

nivel bueno, por lo que se determinó que gran parte de la población estudiada percibe un nivel regular de satisfacción laboral, lo mismo que se mantiene en sus dimensiones, al obtener este resultado recomendó realizar un programa de intervención para mejorar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores. Entonces se puede observar que estos resultados difieren con el principal ya que no son semejantes en los porcentajes.

Otro de los resultados es la existencia de una correlación significativa y directa entre la variable clima organizacional y las 5 dimensiones de satisfacción laboral. Según Rho Spearman los resultados fueron los siguientes: supervisión = ,619, ambiente físico = ,761, en prestaciones = ,759, intrínseca = ,622 y participación = ,675 por lo tanto se tomó en cuenta el estudio realizado por Cueva & Ponce (2019) donde utiliza otro instrumento en la evaluación de la variable satisfacción laboral el cual es cuestionario de satisfacción laboral S20/23 el cual considera para sus resultados el p valor, con un ($p=0.917$) el clima organizacional no se correlaciona de forma directa y significativa con la variable satisfacción laboral en la dimensión satisfacción intrínseca, ($p=0.118$) el clima organizacional no se correlaciona de forma directa y significativa con la satisfacción laboral en la dimensión ambiente físico, ($p=0.128$) por lo tanto la variable clima organizacional no guarda relación de forma directa y significativa con la dimensión supervisión de la variable satisfacción laboral, ($p=0.109$) es decir, no rechaza la hipótesis nula, entonces la variable clima organizacional no guarda relación directa y significativa con la dimensión participación de la variable satisfacción laboral, por último, el ($p = 0.006$) indica que la variable clima organizacional guarda relación directa y significativa con la dimensión prestaciones recibidas de la variable satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Estos resultados difieren con el estudio realizado ya que no se encontró semejanza alguna. Así mismo Palma (2005) establece que dentro de los diferentes procesos que involucran a la satisfacción laboral se tienen que tener en cuenta las relaciones que son tomadas por parte de los miembros de la organización, todo esto se ve reflejado en la relevancia de las diferentes tareas que realizan de manera constante dentro del organismo, y de las formas en las que son

recompensados de manera directa para un reconocimiento que motive las diferentes acciones básicas de la persona.

Tomando otro de los resultados arrojó que existe una correlación significativa y directa entre la variable satisfacción laboral y las 3 sub variables del clima organizacional. Según el Rho de Spearman los resultados fueron: potencial humano = ,807, diseño organizacional = ,831 y cultura organizacional = ,804 según estos resultados se observa que la correlación es fuerte y el tamaño del efecto es grande (Cohen, 1988) a diferencia de los hallazgos encontrados en el estudio realizado por Sánchez (2020) donde se utilizó los instrumentos desarrollados por MINSA, el Cuestionario de clima organizacional y Cuestionario de satisfacción laboral estos dieron los siguientes resultados: potencial humano $R = 0,283$, diseño organizacional $R = 0,148$ y cultura organizacional $R = 0,258$ en el personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel-2020 lo cual indica que existe correlación solo en dimensión potencial humano, lo cual no es semejante con el estudio. Así mismo el MINSA (2008) define que dentro de una organización para poder establecer un buen ambiente laboral se debe de presentar de manera organizada es donde nace el concepto de clima organizacional que viene en conjunto con una serie de dimensiones que forman parte de su desarrollo como el ser humano y los procesos culturales que se presentan en la organización.

En cuanto al resultado principal se observa la existencia de una correlación significativa y directa entre clima organizacional y satisfacción laboral, cuya magnitud es grande entre ambas variables, por tal razón que se tomó en cuenta la investigación realizada por Ñique (2020) este estudio fue aplicado en el personal de la institución educativa ADEU Deportivo SAC. Chiclayo, 2016, donde se tuvo una muestra de 16 docentes, en los resultados arrojaron que el nivel de significancia es (0.001) por lo tanto es menor a 0.5, lo que indicó la existencia de una relación significativa entre las variables de estudio, por otro lado, el chi-cuadrado de Pearson es de (7.781) es decir existe una correlación es positiva media, este resultado guarda similitud con el estudio realizado. Por otro lado Cueva & Ponce (2019) realizaron un estudio que tuvo una muestra de 40 personas en las que se aplicó el mismo instrumento para evaluar la variable clima organizacional sin embargo se utilizó otro instrumento en satisfacción laboral el cual es

cuestionario de satisfacción laboral S20/23, se obtuvo como resultado que el ($p=0.098$) por lo tanto la variable clima organizacional no guarda relación directa y significativa con la variable satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Por último encontramos el estudio realizado por Sánchez (2020) el cual fue aplicado en el personal de salud en tiempos del COVID-19 en el Hospital Distrital Santa Isabel-2020, en el caso de la población se tomó una muestra de 100 profesionales especializados en el área de salud, entonces las variables de estudio se sometieron a la prueba de contraste para determinar la correlación, lo que tuvo como resultado en la correlación de Pearson ($R = 0,347$) y una Sig. ($p=0,014$), lo que indica la existencia de una correlación directa y significativa a un nivel intermedio entre el Clima Organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud, siendo el resultado similar al resultado del presente estudio. Por lo tanto, con los resultados observados se puede mencionar la importancia de que estas dos variables se mantengan en un buen nivel ya que esto influye en gran magnitud el desempeño laboral de los miembros de una organización, así mismo puede causar problemas físicos y mentales pueden repercutir en la vida cotidiana. Con estos estudios también estamos confirmando que en la mayoría puede existir una correlación directa y significativa entre ambas variables. Por lo tanto se menciona a Loitegui, (1990), considera la satisfacción laboral en relación con el clima organizacional como un proceso constructivo de tipo pluridimensional para lo cual las diferentes dimensiones que son abordadas por las personas van a establecer los fundamentos de las actividades que realiza y van a formar parte del proceso de satisfacción que va a estar integrado por una serie de aspectos específicos y parciales que van a reflejarse en una satisfacción global de todos los procesos en forma de satisfacción dentro de la organización que es el principio básico del porque una persona realiza una actividad de manera necesaria y dentro de los principios generales que aborda las diferentes dimensiones laborales.

VI. CONCLUSIONES

Primero: El tipo de clima organizacional percibido por la gran mayoría del personal del centro de salud CLAS Santiago - Ica es el saludable.

Segundo: La gran mayoría del personal del centro de salud CLAS Santiago - Ica indica un nivel bajo de satisfacción laboral.

Tercero: Se concluyó que existe correlaciones significativa y directa entre la variable clima organizacional y las 5 dimensiones de satisfacción laboral.

Cuarto: Existen correlaciones significativas y directas entre la variable satisfacción laboral y las 3 sub variables del clima organizacional.

Quinto: Las variables clima organizacional y satisfacción laboral se correlacionan directa y significativamente con un tamaño del efecto grande (Cohen, 1988).

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al jefe del Centro de salud CLAS Santiago, fomentar el compromiso mediante el establecimiento de normas o reglas donde se incluya horarios que sean utilizados únicamente para el desarrollo de actividades en beneficio del fortalecimiento del buen clima organizacional y el mejoramiento de la satisfacción laboral.

Segundo: Se sugiere fortalecer y así mismo mantener toda conducta favorable, desarrollando un programa estratégico donde se puedan realizar actividades psicoeducativas, de integración y recreación como talleres y capacitaciones con la finalidad de fortalecer el buen clima organizacional y mejorar la satisfacción laboral en el personal del Centro de salud Clas Santiago.

Tercero: Impulsar la creación de incentivos al personal mediante los reconocimientos, lo cual genera motivación para mejorar sobre sí mismo, como persona y profesional, por lo tanto, esto generara percepciones positivas sobre sí mismo, compañeros y jefe de trabajo.

Cuarto: La autoridad del centro de salud Clas Santiago debe crear un programa de evaluación, así como las evaluaciones de desempeño laboral para medir el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en el personal.

Quinto: Se recomienda realizar un cuadro comparativo de forma periódica donde se pueda identificar si hubo mejoras en el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal, eso permitirá conocer los puntos de quiebre y mejorar las estrategias para obtener un mejor resultado.

REFERENCIAS

- Azo Cabezudo, J. A. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital pediátrico de Lima, 2020*. [Tesis de posgrado de la Universidad Peruana Unión]
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3155>
- Boluarte Carbajal, Alicia, & Merino Soto, César. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit*, 21(2), 235-243.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200006&lng=es&tlng=es
- Caballero Rodríguez, Katia (2002). El concepto de “Satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Cabrera Salas, A.L. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución pública peruana: estudio de caso. *Trabajo de investigación para optar el grado de Bachiller de la Universidad ESAN*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12640/1210>
- Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM (2020). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana*. 11, 11-7.
<https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Chiavenato (1999). Administración de recursos humanos. *Libro quinta edición – noviembre de 1999 – editorial mc graw hill*.

[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

Sociedad peruana de psicología (1980). Código de ética profesional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 12(2), 381-386.

<https://www.redalyc.org/pdf/805/80512216.pdf>

Cortés & Leal (2019) Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe*. 17(01), 145-161. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6860603>

Cueva & Ponce (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018*. [Tesis de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3581>

Elgegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Avances En Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*, 23(1), 87-102.

<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.174>

Frederick Herzberg (1954). La teoría de la motivación-higiene. *Publicado por The World editorial*, 71-91.

http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf

Gamboa, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica*, 12(16).

<http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>

García Solarte, Mónica. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*. (42), 43-65.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004&lng=en&tlng=es.

Govea K. & Zuñiga D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación científica y Negocios*, 13 (21), 15–22.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=pt&nrm=iso

Grajeda, A. (2018). *Construcción y validación de un test de aptitud funcional selectora visual en estudiantes de escuelas estatales del primer grado de primaria del distrito de Jesús María*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21249>

Lazaro Giuliana & Isla Endreina (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional De Ica, diciembre 2020*. [Tesis de pregrado de la Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1104>

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Artículo de investigación científica, Punto cero*, 09(08), 69–74.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s1815-02762004000100012&script=sci_arttext

Meliá & Peiró (1998). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Ministerio de salud MINSa (2012). Metodología para el estudio del clima organizacional: *Documento técnico (RM N° 468-2011/MINSa)*. Vol. 2 Lima – Perú. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSa/2112.pdf>

Ministerio de salud MINSA (2009). Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico (RM N° 623-2008/MINSA). Lima – Perú.

http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf

Ministerio de salud MINSA (2014). Clima organizacional en establecimientos de salud de la micro red villa en el año 2014. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. 15(3).

<https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/681#:~:text=El%20clima%20organizacional%20percibido%20por,74.62%2C%2024.84%20y%2025.59%20respectivamente>.

Bermúdez, Beiió, Burgos, Fuentealba, Padilla & Montoya (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Artículo de investigación de Ciencia & Trabajo: C&T, 19(58), 7–13. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100007>

Navarro Rojas, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluyllucucha Moyobamba, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/60994>

Ñique Miranda, M. I. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivos - Hospital Essalud Trujillo – 2019*. [Tesis de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>

Organización Mundial de la Salud OMS (1985). *Prestación de servicios de salud de calidad: imperativo global para la cobertura sanitaria universal*.

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/340027>

Organización Panamericana de la salud OPS (1998). La salud en las Américas. Edición de 1998, Vol. 1. Publicación científica.

<https://iris.paho.org/handle/10665.2/35236>

Pachas Sotelo, K. R. (2020). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo S.A Chincha – 2019*. [Tesis de pregrado de la Universidad Autónoma de Ica].

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/600>

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.

<https://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escala-satisfaccion-laboral>

Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. *Lima. CARTOLAN EIRL*.

https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Pereyra (2015). Técnicas e Instrumentos de evaluación y diagnóstico. La recolección de datos será a través del cuestionario ECO-50.

<https://1library.co/article/t%C3%A9cnicas-instrumentos-evaluaci%C3%B3n-diagn%C3%B3stico-pereyra-recolecci%C3%B3n-trav%C3%A9s-cuestionario.zxvl4xwy>

Quintana A. (2019). *Satisfacción laboral y clima organizacional del personal del área de dermatología en laboratorios Crespal La Paz*. [Tesis de pregrado de la Universidad Mayor De San Andrés].

<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22999>

Ramos (2012). El Clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje, 2012. *Artículo de investigación científica apoyado por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD*.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111>

- Robbins, Stephen P. y Jugde Timothy A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (10a 5ed.) 712. *Prentice Hall, Copyright.*
http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf
- Robbins, Stephen P. y Jugde Timothy A. (2009). *Organizational behavior*, 13a edición, *Pearson Education, Inc., PRENTICE HALL INC.*
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB_BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Rodríguez A. (2019). Edward C. Tolman: biografía, teoría del aprendizaje, mapas. *Lifeder.* <https://www.lifeder.com/edward-c-tolman/>
- Rodríguez Mejía, D. W. (2021). *Clima organizacional y su relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital De Chincha*. [Tesis de pregrado de la Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/786>
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. *Editorial Panapo, Caracas.*
http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Salkind (1998). “Métodos de Investigación”. *Libro Cap. 2. El Proceso de Investigación.* <https://docplayer.es/46221935-Capitulo-dos-el-proceso-de-investigacion-en-neil-j-salkind-metodos-de-investigacion-prentice-hall-mexico-1998.html>
- Sánchez (2020). *Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal de salud que laboran en tiempos del COVID-19 en el Hospital Distrital Santa Isabel 2020*. [Tesis de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51227>
- Reyes Meza, C. & Sánchez Carlessi, H. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica. Visión Universitaria.*

<https://isbn.cloud/9789972969539/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica/>

Servín Acosta, M. A. (2019). *Clima organizacional en la Universidad Nacional de Pilar*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 3(1), 226 - 244.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/20>

Simbron & Sanabria (2020). *Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente*. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, Cienciamatria, 6(1), 59-83.

<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS	MÉTODO	
¿Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021?	Hipótesis general:	Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021,	Variable 1: Clima organizacional		
	Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021.	Objetivos específicos, Primero: Identificar los niveles del clima organizacional en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021. Segundo: Identificar los niveles de satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021. Tercero: Describir las correlaciones entre el clima organizacional y las dimensiones de satisfacción personal en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021. Cuarto: Describir las correlaciones entre la satisfacción laboral y las sub variables del clima organizacional en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021.	Potencial humano	11 ítems (11, 16, 21, 4, 5, 12, 17, 7, 19, 18 y 25)	Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo - Correlaciona Población = 50 Muestra = 45 Instrumentos: • Clima organizacional del MINSA • Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral (ECO 50) de Pereyra.
			Diseño organizacional	9 ítems (6, 27, 3, 14, 10, 6, 13, 29, 30 y 34)	
			Cultura de la organización	8 ítems (24, 26, 1, 8, 33, 20, 23 y 31)	
			Variable 2: Satisfacción Laboral		
			Supervisión	6 ítems (13,14,15,16,17,18)	
			Ambiente físico	5 ítems (6,7,8,9,10)	
			Prestaciones	5 ítems (4,11,12,22,23)	
			Intrínseca	4 ítems (1,2,3,5)	
			Participación	3 ítems (19,20,21)	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUB VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	El clima organizacional se encuentra basado en las diferentes percepciones que se comparten por parte de los miembros de una organización en relación al trabajo que realizan en un ambiente físico determinado y las diferentes relaciones interpersonales que se generan en torno a este dentro de ciertas regulaciones que afectan de manera formal el trabajo. (MINSA, 2012)	El instrumento creado por el MINSA en el 2012, el cual contiene 34 ítems, es decir, 28 se encargan de medir las 3 sub variables y sus 11 dimensiones, 6 se encargan de medir la valoración de la escala de Lie o escala de sinceridad. Es de escala ordinal.	Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> Innovación Liderazgo Recompensa Confort 	No saludable: 28 - 56. Por mejorar: 57 - 84. Saludable: 85 - 112.
			Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Estructura Comunicación organizacional Toma de decisiones Remuneración 	
			Cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> Motivación Identidad Conflicto y cooperación 	
Satisfacción laboral	Considera que "La satisfacción laboral se encuentra establecido como una serie de sensaciones que se producen en el trabajo que permiten al trabajador generar una serie de sentimientos favorables al vínculo, es decir, con el lugar donde labora". (Robbins & Judge, 2009).	Cuestionario de satisfacción laboral ECO 50 de Pereyra (2015), el cual contiene 23 ítems, evalúa 5 principales dimensiones. Su evaluación es de tipo Likert. Es de escala ordinal.	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> Supervisión recibida Proximidad y frecuencia de la supervisión Apoyo recibido de los superiores Relaciones interpersonales Igualdad y justicia en el trato recibido de la empresa 	Satisfacción baja: 23 - 116 Satisfacción promedio: 117 - 126 Satisfacción alta: 127 - 161
			Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> Entorno físico Limpieza Iluminación Ventilación Temperatura 	
			Prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> Salario recibido Oportunidades de promoción o capacitación Negociación Satisfacciones de trabajo por sí mismo 	
			Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de trabajo de hacer lo que guste o destaque Objetivos y metas a alcanzar 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> Participación en la Toma de decisiones 	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre y Apellidos: **Edad:**

Nombres de establecimiento:

Sexo: () Femenino () masculino **Grupo Ocupacional:** (1) Administrativo (2)

Asistencial **Profesión:** **Condición:** (1) Nombrado (2)

Contratado **Tiempo trabajando en la institución:**.....

Instrucción:

- Marque con una x la respuesta correcta:
 - Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
 - Es importante responder de manera franca y honesta.
- Escalas: nunca (1) a veces (2) frecuentemente (3) siempre (4)

N°	ÍTEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo mejor que se hacer				
2	Me rio de bromas				
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
4	La innovación es característica de nuestra organización				
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				

8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
9	Las cosas me salen perfectas				
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
14	En mi organización participo en la toma de decisiones				
15	Estoy sonriente				
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
18	La limpieza de los ambientes es adecuada				
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización				
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
22	Cometo errores				

23	Estoy comprometido con mi organización de salud				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
27	Mi salario y beneficios son razonables				
28	Cuando he encontrado algo lo devuelvo a su dueño				
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
32	He mentido				
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				

Escala de Satisfacción Laboral Eco 50

Indicaciones: Califique del 1 al 7 de acuerdo con la siguiente escala el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los diferentes aspectos de su trabajo. Marque con una x la respuesta correcta:

	INICIO	
Muy Satisfecho: 7	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	501. <i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo</i>
Bastante Satisfecho: 6	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	502. <i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>
Algo Satisfecho: 5	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	503. <i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>
Indiferente.: 4	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	504. <i>El salario que usted recibe</i>
Algo Insatisfecho: 3	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	505. <i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar</i>
Bastante Insatisfecho: 2	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	506. <i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>
Muy Insatisfecho: 1	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	507. <i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo</i>
Edad:	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	508. <i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>
.....	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	509. <i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>
Sexo:	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	510. <i>La temperatura de su local de trabajo</i>
.....	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	511. <i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa</i>
Área que pertenece:	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	512. <i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>
.....	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	513. <i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>
Cargo:	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	514. <i>La supervisión que ejercen sobre usted</i>
.....	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	515. <i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado</i>
Años en la empresa:	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	516. <i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea</i>
.....	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	517. <i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa</i>
Fecha:	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	518. <i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>
.....	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	519. <i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo</i>
	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	520. <i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección</i>
	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	521. <i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa</i>
	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	522. <i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>
	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	523. <i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>

Anexo 4: Distribución de la población según variables sociodemográficas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rangos de edad	De 20 a 40	28	62,2	62,2	62,2
	De 41 a 65	16	35,6	35,6	97,8
	De 66 a más	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Género	Mujer	23	51,1	51,1	51,1
	Hombre	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Grupo ocupacional	Asistencial	38	84,4	84,4	84,4
	Administrativa	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

En esta tabla se observa los datos sociodemográficos de la población evaluada, la muestra es de 45 participantes, el cual lo dividimos en las siguientes variables sociodemográficas: rango de edad de 20 a 40 años con un (62,2%) cuenta con mayor número de participantes; de 41 a 65 años con el (35,6%) y el rango de menor participantes es de 66 años a más constituido con el (2,2%). En la variable género tenemos femenino con el (51,1%) y masculino con (48,9%), siendo la primera la de mayor población. Por último, el grupo ocupacional, asistencial está constituido por el (84,4%) es decir tiene mayor población y en el área administrativa por el (15,6%) con una población baja.

Anexo 5: Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.816	45	0.000
Potencial humano	0.805	45	0.000
Diseño organizacional	0.795	45	0.000
Cultura organizacional	0.783	45	0.000
Satisfacción laboral	0.958	45	0.103
Supervisión	0.977	45	0.503
Ambiente Físico	0.951	45	0.055
Prestaciones	0.973	45	0.372
Intrínseca	0.966	45	0.199
Participación	0.928	45	0.008

Los resultados obtenidos indican una distribución anormal o no paramétrica en la variable clima organizacional y sus 3 sub variables, sin embargo, en la variable satisfacción laboral y 1 de sus dimensiones se encontró una distribución anormal o no paramétrica, mientras que las 4 dimensiones restantes se encontró una distribución normal o paramétrica, porque lo que se utilizó la correlación de Pearson.

Anexo 6: Confiabilidad de los cuestionarios

Estadística de fiabilidad de los cuestionarios clima organizacional del MINSA y cuestionario de satisfacción laboral (ECO50)

		N	%
Casos	Válidos	45	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	45	100,0

Cuestionario clima organizacional del MINSA

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	28

Se observó existencia de un nivel alto de confiabilidad. Es importante indicar que son 34 ítems, 6 corresponden a escala de sinceridad las cuales se excluyen y solo se toman en cuenta 28 ítems correspondientes al clima organizacional.

Cuestionario satisfacción laboral (ECO50)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	23

Se observó que la confiabilidad es de un nivel alto. Se consideró los 23 ítems correspondientes del cuestionario.

Anexo 7: Ficha de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimados colaboradores el presente documento tiene como propósito hacer la invitación respectiva a participar del presente estudio que tiene como finalidad otorgar el grado académico de título profesional a la autora **Carpio Valenzuela, Tereza del Pilar**, quien realizó esta investigación con la finalidad recolectar información sobre la situación laboral de los colaboradores del **centro de salud CLAS Santiago - Ica**.

No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar.

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

- Colocar la información completa del participante.
- Marque con una x la respuesta que considere correcta.
- Asegúrese de responder todas las preguntas o enunciados.
- Es importante responder de manera franca y honesta.

Si acepto ()

No acepto ()

Datos del participante:

Nombres y Apellidos o iniciales:

Nombre del establecimiento: **Edad:**

Género: () Femenino () Masculino **Profesión:**

Condición: (1) Nombrado (2) Contratado (3) Interno o practicante **Grupo**


Ocupacional: (1) Administrativo (2) Asistencial **Tiempo trabajando en el establecimiento:**

Fecha de aplicación:

Anexo 8: Autorizaciones de instrumentos

Autor original del “Cuestionario de satisfacción laboral S20/23”.


← Re: SOLICITUD DE AUTORIZACION

 José Luis <Jose.L.Melia@uv.es> 🔄 ⏪ ⏩ ...
Mié 8 Dic 2021 23:53
Para: Usted

Buenos días Tereza:
Muchas gracias por su interés en mi trabajo. Los cuestionarios de satisfacción laboral S4/82, S20/23, S10/12 y S21/23, así como otros cuestionarios, están disponibles completos en mi sitio web de la Universidad de Valencia www.uv.es/psicometria www.uv.es/seguridadlaboral y son de libre disposición para usos académicos o profesionales por lo que pueden utilizarlos libremente para su investigación o para sus proyectos profesionales siempre citando correctamente su origen en el mencionado sitio web de la Universidad de Valencia y los autores del cuestionario o cuestionarios que utilice. En este sitio web también encontrará algún artículo con la información que le puedo ofrecer explicando como utilizarlos y mucha más información sobre otros instrumentos.
Normalmente el S10/12 se utiliza como un sólo factor, aunque puede utilizarse con más de uno. Si desean un medida factorial es más recomendable el S20/23. El S4/82 provee la medida factorial más completa pero también es más extenso.
No dispongo de un manual de corrección ni nada parecido, pero todos estos cuestionarios se corrigen muy fácilmente. Para cada sujeto (caso), sumen las respuestas que pertenecen a un factor y dividan por el numero de items que entren en la suma, de ese modo obtienen una media que está expresada en la misma escala de respuesta de las preguntas, lo que hace fácil interpretarlo. Luego hagan lo mismo para el siguiente factor... y pueden hacerlo también para el conjunto del cuestionario sumando todos los items y dividiendo siempre por el número de items (es decir el número de respuestas) que han entrado en esa suma para cada sujeto (caso).
Si le es posible le recomiendo que utilice el S20/23 en vez del S21/26 porque este ultimo tiene escala de respuesta dicotomica y da menos juego. Le deseo mucho éxito en su investigación.
Saludos cordiales
José L. Meliá
El 9/12/21 a las 4:52, tereza del pilar carpio valenzuela escribió:

Autor de la adaptación en el Perú del cuestionario antes mencionado, ahora denominado “Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral (ECO 50)”.

← Re: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA UTILIZAR INSTRUMENTO PSICOLOGICO

 Jose Luis Pereyra Quiñones <joseluispereyra@gmail.com> 🔄 ⏪ ⏩ ...
Mar 14 Dic 2021 18:21
Para: Usted

Tereza dell Pilar Carpio Valenzuela
Estimada alumna
Si tienes mi permiso para usar el ECO 50

Atentamente
Dr. Jose Luis Pereyra

 Libre de virus. www.avast.com

El mar, 14 dic 2021 a las 18:20, Jose Luis Pereyra Quiñones (<joseluispereyra@gmail.com>) escribió:

Tereza del Estimada ECO 59 Dr. Jose Luis pereyra

El lun, 13 dic 2021 a las 23:09, tereza del pilar carpio valenzuela (<tereza_del_pilar@hotmail.com>) escribió:
SALUDOS CORDIALES PSIC. JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES

Yo Tereza del Pilar Carpio Valenzuela, soy Bachiller en Psicología de la Universidad "San Luis Gonzaga" de Ica - Perú, estoy desarrollando una investigación que lleva por titulo "Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021". El estudio tiene como objetivo determinar si el Clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica. Así mismo, su realización es netamente con fines académicos, para ello, le solicito respetuosamente la autorización para la utilización de su instrumento denominado "Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral (ECO 50)". La autorización se extiende por única vez para los propósitos de la tesis indicada.
Sin más que decirle me despido de usted.
Estaré atenta a su respuesta, Muchas Gracias de ante mano.

Recibo de pago del instrumento "Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral (ECO 50)".



Pereyra Quinones Jose Luis

S/ 300.00

Jueves 30 Diciembre 2021 20:16

Destino **Pereyra Quinones Jose Luis**
Banco BCP - 191 24266821 0 39
Moneda Soles

Origen **Ahorro Soles**
380 00149468 0 39

Número de operación **43263232**

Mensaje

ECO 50 de satisfacción laboral




Anexo 9: Autorización del Jefe de centro de salud CLAS Santiago - Ica

CARTA DE AUTORIZACION

Yo, LOPEZ QUIJANDRIA FELIPE, jefe del centro de salud CLAS Santiago – Ica, autorizo a la Srta. Tereza del Pilar Carpio Valenzuela, identificada con DNI N° 74429598, bachiller en Psicología, actualmente estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, para que aplique los instrumentos necesarios para su proyecto de tesis denominado "Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021".

Sin más que decirle me despido de usted con la espera de su pronto visita para el desarrollo de su proyecto de investigación con fines académicos y de buen desarrollo para nuestro establecimiento.

 CLAS SANTIAGO


Felipe López Quijandria

GERENTE

LOPEZ QUIJANDRIA FELIPE
Jefe del centro de salud
DNI: 21459096

Anexo 10: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos y del jefe del centro de salud CLAS Santiago remitido por la Universidad



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°01031- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 14 de Diciembre de 2021

Autor:

- PEREYRA QUIÑONES JOSÉ LUIS

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. CARPIO VALENZUELA TEREZA DEL PILAR , con DNI 74429598 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 700270051, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Escala de comportamiento organizacional en satisfacción laboral (ECO 50)**) a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Los Olivos, 15 de Diciembre de 2021

CARTA INV.N°01138 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
LÓPEZ QUIJANDRIA FELIPE
Jefe
Centro de salud CLAS Santiago – Ica.
Carr. Panamericana Sur 320, Santiago 11231

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CARPIO VALENZUELA Tereza del Pilar** con **DNI N° 74429598** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 700270051** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021"**, Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 11: Certificación de conducta responsable en investigación

NOVEDADES

- El servicio de importación de publicaciones desde *Web of Science* se encuentran temporalmente deshabilitado. Puede utilizar el botón "Publicaciones" e ingresarlas de forma manual.
- El Curso de Conducta Responsable en Investigación *CR/* no es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>

PERFIL

TEREZA DEL PILAR CARPIO VALENZUELA



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

[Solicitar Incorporación](#)

 **Conducta Responsable en Investigación**

Fecha: 21/03/2022