



Escuela de Posgrado

**Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de salud  
que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, 2022**

Tesis para optar el grado académico en Maestro de Gestión en Salud

**Autor:**


Bach. Huamán Intuscca, Alina  
ORCID: 0000-0002-1403-5947

Bach. Zegarra Tasayco, Sally Elizabeth  
ORCID: 0000-0003-1653-1415

**LIMA – PERÚ**

**2023**

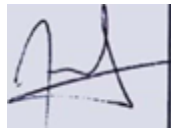
**Tesis**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

Yo, **ALINA HUAMAN INTUSCCA y SALLY ELIZABETH ZEGARRA TASAYCO** Egresado(s) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL HOSPITAL GERIATRICO PNP “ SAN JOSE”- LIMA, 2022**” Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de (14) (CATORCE)% con código oid:14912:234079338 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

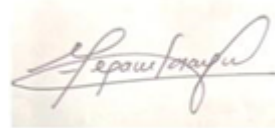
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor 1  
**ALINA HUAMAN INTUSCCA**

DNI: **45274996**



.....  
 Firma de autor 2  
**SALLY ELIZABETH ZEGARRA TASAYCO**

DNI: **45520221**

  
 Dr. Misael Erikson Maguiña Palma  
 DNI: 41974596

.....  
 Firma  
 Nombres y apellidos del Asesor:  
 Misael Erikson Maguiña Palma  
 DNI: 41974596

Lima, 19 de mayo de 2023

**Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de salud  
que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, 2022**

**Línea de investigación**

**Salud y bienestar**

**Asesor:**

**Dr. Maguiña Palma Misael Erikson**

**Código Orcid:**

**0000-0002-4545-7413**

### **Dedicatoria (opcional)**

A nuestros padres, que gracias a su ejemplo nos han formado con buenos principios y valores; que nos han permitido seguir adelante ante cualquier adversidad.

A nuestro Señor Asesor, MG Maguiña Palma Misael Erikson, quien ha tenido la paciencia y perseverancia para guiarnos en este proceso para culminar con éxito nuestra tesis.

## **Agradecimiento (opcional)**

Primero a Dios por que, gracias a él, nos ha mantenido en pie con salud, y guiándonos por el mejor camino para alcanzar nuestros objetivos.

A nuestra familia, que han sido y son el pilar fundamental sobre el cual se mantienen nuestras fortalezas y son nuestro estímulo constante. Por su apoyo en todo momento e incondicional en todo nuestro camino de estudiante.

Y por último a todas las personas que de algún modo nos apoyaron en la realización de nuestro trabajo.

## Contenido

Dedicatoria (opcional) .....	3
Agradecimiento (opcional).....	4
Resumen .....	8
Abstract .....	9
CAPITULO I: EL PROBLEMA .....	10
1.1 Planteamiento del problema.....	10
1.2 Formulación del problema.....	12
1.2.1 Problema general.....	12
1.2.2 Problemas específicos .....	12
1.3 Objetivos de la investigación .....	12
1.3.1 Objetivo general.....	12
1.3.2 Objetivos específicos .....	13
1.4 Justificación de la investigación .....	13
1.5 Limitaciones de la investigación .....	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	15
2.1 Antecedentes de la investigación.....	15
2.2 Bases teóricas .....	19
2.3 Formulación de hipótesis.....	28
2.3.1 Hipótesis general.....	28
2.3.2 Hipótesis específicas.....	28
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	30
3.1. Método de investigación .....	30
3.2. Enfoque investigativo .....	30
Criterios de inclusión: .....	31
3.6. Variables y operacionalización .....	32
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	36
3.7.1. Técnica .....	36
3.7.2. Descripción .....	36

3.7.3. Validación y confiabilidad de instrumentos .....	36
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	38
3.9. Aspectos éticos .....	38
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	39
4.1 Resultados.....	39
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	39
4.1.2. Prueba de hipótesis .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.1.3. Discusión de resultados.....	73
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	76
5.1 Conclusiones .....	76
5.2 Recomendaciones.....	76
REFERENCIAS .....	77
ANEXOS .....	84
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	84
Anexo 2: Instrumentos .....	87
Anexo 3: Validez del instrumento.....	91
Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética .....	94
Anexo 5: Formato de consentimiento informado .....	95
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin .....	97

## **Índice de tablas**

Tabla 1: Características de la edad de la muestra

Tabla 2: Distribución de frecuencia de las características de la muestra

Tabla 3: Distribución de frecuencia de las características laborales de la muestra

Tabla 4: Distribución de las dimensiones de satisfacción laboral

Tabla 5: Distribución de clima organizacional

Tabla 6: Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional

Tabla 7: Relación entre la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y el clima organizacional

Tabla 8: Relación entre la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral y el clima organizacional

Tabla 9: Relación entre la dimensión de desarrollo personal de la satisfacción laboral y el clima organizacional

Tabla 10: Relación entre la dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral y el clima organizacional



## Resumen

La satisfacción laboral es un pilar fundamental, donde se apoyan todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas, pues gracias a ella, los empleados se sentirán eficientes y orgullosos de su trabajo, y con amplia capacidad de adaptarse a las exigencias laborales de su organización, permitiendo así el buen desempeño de sus labores. El personal de salud está conformado no solo por profesionales con grado policial que van desde capitanes, mayores, comandantes y coroneles de servicio PNP, pues además forman parte de esta, profesionales en la condición de civiles, quienes no están regidas al régimen Policial ni jerárquico de la PNP. Todo ello engloba a que el ambiente y circunstancias que rodean a estos profesionales de la salud, generen un clima laboral tensionado, dando como resultado una escasa satisfacción laboral en esta institución de salud, siendo perjudicial para la atención y cuidado personal y de los pacientes. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y clima Organizacional. Para ello se realizó un estudio observacional de corte transversal y correlacional con 114 profesionales de salud. Se utilizaron como instrumentos: el cuestionario de satisfacción laboral y clima organizacional del MINSA. Como resultados se obtuvo: mayor cantidad de satisfacción en las dimensiones de condiciones de trabajo y reconocimiento-beneficios y menor nivel de satisfacción en el desarrollo personal y aspecto salarial. Además, no se encontró relación estadísticamente significativa ( $p=0,689$ ) entre la satisfacción laboral y el clima organizacional.

***Palabras clave: satisfacción laboral, clima organizacional, personal de salud, gestión en salud.***

## **Abstract**

Job satisfaction is a fundamental pillar, where all those organizations that want to become competitive are supported, because thanks to it, employees will develop efficient and proud of their work, and with ample capacity to adapt to the work demands of their organization, thus allowing the good performance of their work. The health personnel is made up not only of professionals with a police degree that range from captains, majors, commanders and colonels of the PNP service, since they are also part of it, professionals in the condition of civilians, who are not governed by the Police or hierarchical regime. of the PNP. All this includes the fact that the environment and circumstances surrounding these health professionals generate a tense work environment, resulting in low job satisfaction in this health institution, being detrimental to personal and patient care and care. The objective of this study was to determine the relationship between Job Satisfaction and Organizational climate. For this, an observational, cross-sectional and correlational study was carried out with 114 health professionals. The instruments used were: the MINSA job satisfaction and organizational climate questionnaire. The results obtained were: greater amount of satisfaction in the dimensions of working conditions and recognition-benefits and lower level of satisfaction in personal development and salary aspect. In addition, no statistically significant relationship ( $p=0.689$ ) was found between job satisfaction and organizational climate.

***Keywords: job satisfaction, organizational climate, health personnel, health management.***

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Países como Dinamarca y Austria tienen niveles elevados de satisfacción laboral cercanos al 70%. Por otro lado, en países como Estados Unidos y Canadá la cifra de satisfacción bordea el 50% (1). En nuestra región, las cifras son mucho menores y cercanas al 30%; además, se ha evidenciado que uno de los factores más importantes con relación a la satisfacción laboral es el tipo de trabajo y su asociación con el salario o beneficios por parte del empleador (2).

Los trabajadores de salud pasan más del 50% de su tiempo laborando y esto sucede por muchos años de sus vidas hasta lograr jubilarse en la mayoría de los casos o irse al retiro como sucede en el personal de salud que pertenece a la PNP; es así como la satisfacción laboral juega un rol fundamental en el día a día (3). Pero a lo largo de esto se vienen presentando diversos cambios que son de gran preocupación en cuanto al entorno laboral (4). Si bien es cierto se considera a la satisfacción laboral un pilar fundamental, donde se apoyan todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas, pues gracias a ella, los empleados se sentirán eficientes y orgullosos de su trabajo, y con amplia capacidad de adaptarse a las exigencias laborales de su organización, permitiendo así el buen desempeño de sus labores. (5)

Todo hospital es considerado una organización muy compleja, en el cual la eficiencia y la calidad de la atención está asociada con el ambiente de trabajo y la satisfacción de los trabajadores (6). En el hospital Geriátrico PNP “San José” los profesionales asimilados tienen la autoridad de mando, la facultad de disponer y dar órdenes al personal profesional enfermero civil bajo su mando. Ejerciendo con responsabilidad el grado que tienen conferido (7). Este nosocomio está comprometido en brindar un servicio integral de salud con calidad, equidad y

calidez, en respuesta a la demanda de las necesidades de los pacientes geriátricos de la familia policial, prestando los servicios de cuidado, que precisan los pacientes (8).

Teniendo en cuenta la jerarquía que existe en esta institución, es que, a raíz de esto, muchas veces nace la disputa entre el personal profesional de salud con grado policial y civiles, lo que genera en el personal profesional civil incomodidades que muchas veces no acatan, no cumplen, o simplemente consideran que son desigualdades laborales en contra de ellas, olvidando que laboran y forman parte de la PNP (9). En este caso hemos identificado la presencia de este problema, pues se trata de un hospital dedicado a brindar atención especializada a pacientes geriátricos en actividad o retiro, y a familiares directos (9).

Existen distintos efectos negativos derivados de la falta de satisfacción laboral, entre ellos ocasionar problemas de salud en los trabajadores de salud, problemas emocionales, sociales entre otros, lo cual podría llevar a la baja productividad, falta de compañerismo, déficit de trabajo en equipo, rotación del personal y clima laboral deficiente (10).

En nuestra realidad, el personal profesional de salud está conformado no solo por profesionales con grado policial que van desde Capitanes, Mayores, Comandantes y Coroneles de servicio PNP, pues además forman parte de esta, profesionales en la condición de Civiles, quienes no están regidas al régimen Policial ni jerárquico de la PNP. Todo ello engloba a que el ambiente y circunstancias que rodean a estos profesionales de la salud, generen un clima laboral tensionado, dando como resultado una escasa satisfacción laboral en esta institución de salud, siendo perjudicial para la atención y cuidado personal y de los pacientes. (10)

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional del Profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión del desarrollo profesional de salud y clima organizacional del profesional de salud?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y clima Organizacional del Profesional de salud.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud.
- Determinar la relación entre la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud.
- Determinar la relación entre la dimensión del desarrollo profesional de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud.
- Determinar la relación entre la dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud.

### **1.4 Justificación de la investigación**

El Hospital Geriátrico PNP “San José” se encarga de brindar atención especializada a efectivos policiales en retiro y a familiares directos de la tercera edad que presenten patologías médicas de todo tipo, mediante la aplicación de procedimientos diagnóstico y terapéuticos. El Hospital está conformado por personal administrativo y de salud, esta última conformada por distintos profesionales de salud de servicio PNP y civiles.

Al ser un Hospital de tanta relevancia para la población es necesario valorar los instrumentos de gestión utilizados; así como diseñar y sugerir las más idóneas estrategias para la resolución de posibles conflictos y generar un ambiente favorable, contribuyendo a una mejor atención al paciente.

Es por ese motivo que los hallazgos del presente estudio servirán para poner en conocimiento a los gestores del Hospital PNP “San José” la realidad con respecto al tema en cuestión y generar de esta manera diferentes estrategias para su mejora continua.

El trabajo es viable porque cuenta con recurso teórico como el acceso a la información, se cuenta con el recurso humano que son el personal de salud de dicho hospital, y así mismo el recurso financiero no requiere de gastos mayores.

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

-Las limitaciones que se presentaron fueron falta de disponibilidad de algunos profesionales de algunos debido a sus turnos programados en el hospital.

-Cruce de horarios con los profesionales que salían o entraban de guardia.

-Dificultad de los investigadores pues debido a sus horarios de trabajo, no podían coincidir con los horarios de los profesionales de salud.

-El tiempo de algunos profesionales de la salud tienen horas de trabajo saturadas y poco tiempo libre para realizar las encuestas.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Chávez Sánchez, et al., realizó una investigación que tuvo como objetivo: “hallar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el grupo profesional de enfermería”. Realizaron un estudio de enfoque cuantitativo y correlacional. Participaron 27 enfermero(a)s. Utilizaron los siguientes instrumentos: escala de Hackman y Oldham y un cuestionario autoadministrado de Palma-Carrillo. Los resultados evidenciaron: porcentajes de 41% y 59% en el nivel alto y en el nivel medio respectivamente relacionado con el clima organizacional y con relación a la satisfacción laboral se halló mayor porcentaje de nivel alto (52%). Los autores concluyen que ambas variables de estudio presentan una relación significativamente. (11)

Guerrero R., Nieto A., realizaron un estudio que tuvo como objetivo: “identificar la correlación del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería”. Realizaron un estudio de tipo correlacional. Participaron 51 profesionales de enfermería. Utilizaron: el cuestionario de Litwin y Stringer y una escala de satisfacción laboral. Como resultado se obtuvo que la muestra percibe insatisfacción laboral, el 47% perciben un clima laboral adecuado. El total de personal de enfermería percibe un adecuado clima organizacional. Se concluye que existe correlación entre las variables estudiadas. (12).



Apancho C., Condori Q., realizaron un estudio de investigación que tuvo como objetivo: “determinar la correlación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería”. Realizaron una metodología observacional y correlacional. La muestra estuvo conformada por 70 enfermeras. Utilizaron como instrumento una ficha de recolección de datos y una guía de valoración del Clima Organizacional del MINSA. Los resultados fueron: en cuanto al Clima Organizacional se evidencia una insatisfacción por encima del 90%. Los autores concluyen que la mayor parte del personal de salud, además laboran por más de 20 años, son nombrados y debido a ello podría explicar dichos resultados. (13)

Lady I., Arboleda P., realizaron un trabajo de investigación que tuvo como objetivo: “establecer la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería”. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de corte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 58 profesionales y técnicos de enfermería. Los resultados obtenidos fueron: un nivel de clima laboral adecuado (58.6%), con relación a la satisfacción laboral: el 55.17% evidenció una satisfacción laboral de nivel regular, y un 31% percibió una alta satisfacción laboral. Los autores concluyen que existe correlación entre las variables de estudio (14).

Lazaro C, Yassedey I., realizo una investigación que tuvo como objetivo: “hallar el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Utilizaron los siguientes instrumentos que es del MINSA de tipo escala de Rensis Likert y para la segunda variable se utilizó cuestionario de Font Roja adaptado por J. Aranaz. Los resultados evidenciaron: Respecto al clima organizacional según dimensión motivación el 59% (24) es desfavorable. Respecto a la variable satisfacción laboral según dimensión

satisfacción por el trabajo el 80% (33) medio, 10% (4) alto, y 10% (4) bajo. Los autores concluyen el clima organizacional es favorable y la satisfacción laboral es media. (15)

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Vera C., Samudio M. realizaron una investigación que tuvo objetivo: “valorar la percepción del clima organizacional de enfermería”. El estudio fue de tipo observacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 188 enfermeros. Como resultados obtuvieron: insatisfacción laboral alta (90%), falta de programas de capacitación, insatisfacción salarial. Sin embargo, los autores concluyen que el clima organizacional es, en general, percibido como bueno pues presentan posibilidades de mejora continua. (16)

Carrillo-García. Realizó una investigación titulada que tuvo como objetivo: “evaluar la satisfacción laboral”. Se realizó un estudio observacional y de corte retrospectivo. La muestra fue de 1194 profesionales de la salud. Como resultados se evidenciaron: variaciones en la percepción de la satisfacción laboral, donde el personal de gestión y el médico fueron los más satisfechos, mientras que los profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería manifiestan niveles de satisfacción más reducidos. Los autores concluyen que estudio fue el personal de enfermería presentan niveles de satisfacción bajos, posiblemente porque tienen mayor contacto con el usuario. (17)

Porcel-Gálvez A., realizó una investigación que tuvo como objetivo: “conocer el nivel de satisfacción de las enfermeras”. La metodología de estudio fue cualitativa, con una población de 24 profesionales de enfermería. Utilizaron como instrumento la escala de

INICIARE. Los resultados fueron que los profesionales manifiestan que el INICIARE facilita el proceso de atención al paciente y favorece la comunicación institucional. El estudio concluye que utilizando la escala INICIARE el nivel de satisfacción del personal de enfermería tiende a mejorar, y la calidad asistencial, con potenciales aplicaciones para la toma de decisiones en la gestión. (18)

Zapata M., Alcaraz G., realizaron un estudio que tuvo como objetivo “identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras en salas de hospitalización”. La muestra fue de 17 enfermeros. Como resultados se evidenciaron: el personal de enfermería percibe satisfacción cuando el paciente termina con el buen pronóstico inicial y estos se relacionan con su intervención. La poca satisfacción se origina cuando no realizan una intervención totalmente presencial y cuando tienen muchas horas de trabajo. (19)

Antía Diéguez., realizaron un estudio que tuvo como objetivo “ especificar cuáles son los factores que subordinan con gran medida los niveles de Satisfacción Laboral en la generacion Millennials en comparación con trabajadores de otras generaciones. “ participaron 115 personas con edades que oscilan entre 19 y 56 años: utilizaron una encuesta se llevó a cabo a través de las redes sociales. Los resultados evidenciaron, que el 49,1% de las personas respondieron con un 4 y el 21,8% con un 5. Esto deja en minoría a las personas que se sentían insatisfechas (10,3% valores de 1 o 2) e indiferentes con respecto a su situación actual (19%).se concluye que los trabajadores tienen prioridades diferentes teniendo como la edad, estado civil, familia, nivel de estudios o sexo. (20)

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Satisfacción laboral**

Es conceptualizado como: “un estado emocional, de acuerdo con la percepción de la experiencia laboral del sujeto” (19). También se puede entender como una respuesta percibida por el trabajador hacia diferentes aspectos del entorno laboral. (20)

Hay muchos datos que sugieren que los trabajadores insatisfechos presentan mayor cantidad de faltas y renuncias. Por otro lado, las personas satisfechas tienen mejores índices en salud física y psicológica, por eso mismo, la satisfacción laboral se ve reflejada durante sus actividades cotidianas. (21)

#### **2.2.1.1. Características determinantes de la satisfacción laboral**

##### **Características personales**

Incluyen: La edad donde se observa que los trabajadores con más años tienen mejores niveles de satisfacción laboral a diferencia de los trabajadores de menor edad por las altas expectativas que tienen en su mayoría. El género donde se evidencia menor remuneración y oportunidades para las mujeres. El nivel educacional evidencia que las personas que tienen mayor nivel educativo presentan más beneficios laborales (26). La antigüedad en el trabajo donde se evidencia que a mayor antigüedad mayor nivel de satisfacción laboral. También es importante mencionar que diversas condiciones familiares repercuten en la satisfacción laboral. (27)

## **Características relacionadas al trabajo**

Se pueden incluir a: desafíos en el trabajo donde se ha observado que los trabajadores prefieren lugares donde se brinden retroalimentación constante considerando sus habilidades y desafiantes. También la remuneración justa es considerada importante por parte de los trabajadores, en ese sentido no se considera la cantidad sino la justicia de la propia remuneración (19). El entorno laboral también es importante como parte del nivel de satisfacción laboral, así, por ejemplo, los ambientes seguros y sin peligro, y otros aspectos como la temperatura del ambiente, la luz, el ruido, etc.; inclusive algunos trabajadores prefieren laborar en casa. La interrelación con los compañeros de trabajo, los coordinadores y los jefes con respecto a la tolerancia que puedan tener generan mayor nivel de satisfacción laboral; y por otro lado la participación en la toma de decisiones también juega un papel importante en el mismo (20)

## **Insatisfacción laboral.**

Se pueden manifestar de diferentes maneras, dentro de las cuales podrían ser: la renuncia o abandono del trabajo, la actividad activa sindical, disminución de esfuerzos, mayor cantidad de errores y retrasos en diversos procesos (21).

Estas conductas se relacionan con el rendimiento, la productividad, el ausentismo y la rotación, mientras que la lealtad engloba conductas constructivas que permiten a los trabajadores tolerar situaciones desagradables o volver una situación en satisfactoria. (22)

### **2.2.1.2. Teorías de la satisfacción laboral**

#### **Teoría carrera proteica**

Se enfoca en encontrar niveles elevados de inteligencia y rapidez a la vez que el trabajador se adapte al entorno. Esta teoría describe una forma diferente de entender una empresa, no establece las metas de cada trabajador, sino que es el propio trabajador el que teniendo en cuenta sus experiencias aspiraciones, objetivos y emociones encamina las metas propias (23).

#### **Teoría carrera sin fronteras o nómada**

Se expresa como una forma de adaptarse a la interacción de los trabajadores entre diferentes empresas y organizaciones buscando oportunidades de progreso beneficiosas para el desarrollo profesional. Se consideran tres factores: el trabajador debería contar con un número elevado de empleadores, tener un conocimiento profundo sobre la materia en la que se especialice y conocer a fondo su identidad personal (23).

Para esta teoría, la meta es alcanzar el éxito psicológico mediante el aprendizaje continuo, la adaptación a los cambios y un buen desempeño. (23).

#### **Teoría de la carrera inteligente**

Esta teoría se basa en la afirmación de que los trabajadores contemporáneos no tienen por qué centrarse o comprometerse con un solo empleador, es decir, del mismo modo y al

mismo tiempo que dedican parte de su tiempo en una empresa pueden dedicar los mismos esfuerzos en otra (23).

## **Teoría Z**

Esta teoría tiene su fundamentación en tres principios básicos que son la confianza, sutileza e intimidad. Con ellas pretende dar atención a las relaciones humanas y sociales. Además, analiza a los trabajadores, teniendo en cuenta su vida personal para así poder obtener un mayor rendimiento y productividad. Las empresas que adoptan esta forma de actuar tienen en común el empeño en dar formación a todos los trabajadores, la implementación de un plan de disminución de rotación de personal y la adaptación de un proceso ralentizado para la evaluación y promoción con mayor detalle del personal (23).

### **2.2.1.3. Dimensiones de la satisfacción laboral**

#### **Condiciones de trabajo**

Se puede definir como “Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo” (23). También puede ser entendida como “la condición de trabajo se define como cualquier característica de este que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (23).

Los factores que construyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud del trabajador y que tienen una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto aspectos

físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos” (24). En conclusión, la condición de trabajo es cualquier factor o característica de entorno al lugar de trabajo, que podría influenciar en el aspecto físico y social del personal.

### **Aspectos salariales**

Constituye el salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo (22).

La estructura del salario se establece mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual y deberá comprender:

- El salario base. Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- Complementos salariales. Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a:
  - Las condiciones personales del trabajador.
  - Al trabajo realizado.
  - A la situación y resultados de la empresa (22).

### **Desarrollo profesional**

El desarrollo profesional se elabora a nivel personal, pero tiene un fuerte componente de aprendizaje cooperativo. Se considera al desarrollo profesional como la formación permanente del trabajador y el desarrollo de la capacidad de aprendizaje, a partir de la revisión individual y colectiva de las propias prácticas, que posibilitan la mejora continua.



También se entiende, como la combinación del conocimiento teórico y práctico de los trabajadores, donde la reflexión sobre sus perspectivas y prácticas favorece su desarrollo profesional (22).

### **Reconocimiento y beneficios**

Reconocer es la acción que permite diferenciar a un individuo entre los demás; es un acto de construcción intersubjetiva donde es posible enfatizar en las cualidades deseables o requeridas para el establecimiento y mantenimiento de diferentes relaciones humanas (23).

#### **2.2.2. Clima organizacional**

Es el “estado anímico colectivo que está determinado por la percepción que los trabajadores tienen acerca de las organizaciones en que laboran” (24)

Los factores que influyen en el clima organizacional son: estructura (relacionada con los procedimientos y las formas dentro de una organización), responsabilidad (nivel de compromiso de los trabajadores hacia la empresa y sus jefes), recompensa (reconocimientos hacia el trabajador), riesgo (percepción de los trabajadores de algún tipo de inseguridad en el trabajo), calidez (percepción relacionada al ambiente de trabajo), apoyo (percepción de compañerismo y ayuda entre los miembros de la empresa), normas (importancia de los estándares laborales), conflictos (capacidad para resolver los problemas derivados de distintas opiniones), identidad (percepción de pertenencia a una institución laboral). (25)

### **2.2.2.1. Características del clima organizacional**

Se dividen en:

-Es continuo y modificable después de algún tipo de intervención.

-Está sostenido en las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.

-Es un determinante directo del comportamiento organizacional, puesto que actúa sobre las actitudes y expectativas de los trabajadores. (26)

### **2.2.2.2. Teorías del clima organizacional**

#### **Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow**

La motivación depende de la satisfacción (de cinco tipos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización. Estas necesidades se satisfacen en un orden jerárquico, debido que en tanto la primera necesidad o básica no se ha satisfecho, ésta tiene el poder exclusivo de motivar la conducta; sin embargo, al ser lograda, pierde su poder de motivación. De esta forma, un nivel más alto de necesidad se convertirá en un factor de motivación sólo cuando las necesidades que ocupan el nivel inmediato anterior hayan sido cubiertas (27).

#### **Teoría de la motivación e higiene de Herzberg**

Existen dos factores que inciden en la satisfacción en el trabajo, los motivadores o intrínsecos al trabajo tales como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la

responsabilidad, así como el progreso y desarrollo; y los factores externos o de higiene, que comprenden las políticas de la empresa, sueldo, relaciones con los compañeros, posición, seguridad, relación con los superiores y subordinados. Los motivadores contribuyen a la satisfacción de las necesidades de alto nivel: autorrealización y estima; mientras que los de higiene satisfacen las necesidades fisiológicas de seguridad y afecto. Los factores de higiene ayudan a mantener un buen ambiente de trabajo, mientras que los motivadores mejoran notablemente el desempeño en el trabajo (27).

### **Teoría de las necesidades de McClelland**

Postula que la motivación en el trabajo está en relación con las necesidades de cada persona y el predominio de alguna de éstas: es el factor que habrá de satisfacerse a través del puesto. Dichas necesidades son: poder afiliación y logro (27).

### **Teoría X y Teoría Y de McGregor**

Son dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas, y en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

En la teoría X se supone que las necesidades de orden inferior dominan a los individuos. En la teoría Y se asume que rige las necesidades de orden superior. El propio McGregor sostenía la convicción de que las premisas de la teoría Y son más válidas que la teoría X. Por tanto, proponía ideas como la toma participativa de decisiones, puestos de trabajo de responsabilidad y estimulantes, así como buenas relaciones en los grupos, como medios para aumentar al máximo la motivación laboral de los empleados (27).

### **2.2.2.3. Dimensiones del clima organizacional**

#### **Diseño organizacional**

Se define como el resultado de un trabajo complejo que consiste en diseñar una estructura interna en una organización, que involucra el entorno exterior de la misma. Por ello, los esfuerzos por tener un diseño que represente una visión amplia de la realidad de las organizaciones permiten que los gerentes tengan una mayor eficiencia en la toma de decisiones, responsabilidades y las relaciones jerárquicas dentro de la empresa (23).

También se entiende como un proceso que se refiere a la manera de concebir a las organizaciones, la forma en que las personas y recursos son organizados para alcanzar un propósito específico de manera conjunta, la manera de como ver y analizar a las organizaciones (22).

#### **Cultura organizacional**

Se define como “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización” (23). Se puede entender como un conjunto de creencias, y valores que se van adquiriendo al pasar del tiempo. En una organización no existe solo una cultura, dentro de ella existen subculturas que se refiere a la cultura que trae cada individuo o que se crean en la misma organización. (23).

## **Potencial humano**

Se define como el equivalente que refiere la dimensión sistémica del concepto de salud. inciden sobre él. entre las perturbaciones causadas en el acoplamiento estructural entre sistemas y el desarrollo de comportamientos compensatorios que presenta el sistema para mantener su identidad (23).

Potencial es cuando podemos tener posibilidades de crecimiento dentro de la organización. Asumir responsabilidades jerárquicas de mayor responsabilidad, gestionar equipos. Y cuando hablamos de talento se refiere a una habilidad única, algo que cada trabajador realiza adecuadamente (23).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación entre la [satisfacción laboral](#) y el [clima organizacional](#) del Profesional de salud.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

- Existe [relación](#) entre la [dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral](#) y clima organizacional del Profesional de salud.
- Existe [relación](#) entre la [dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral](#) y el clima organizacional del Profesional de salud.
- Existe [relación](#) entre la [dimensión del desarrollo profesional de la satisfacción laboral](#) y el clima organizacional del Profesional de salud.

- Existe [relación](#) entre la dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

Hipotético – deductivo, debido a que se consideran hipótesis iniciales y se busca la comprobación de las mismas (30).

### **3.2. Enfoque investigativo**

Investigación de enfoque cuantitativo debido a que los datos recolectados fueron presentados mediante pruebas estadísticas (30).

### **3.3. Tipo de investigación**

Investigación Aplicada, debido a que es la que soluciona problemas prácticos en el hospital en mención (30).

Alcance: correlacional, pues se busca conocer la relación entre las variables (30).

### **3.4. Diseño de la investigación**

Investigación, observacional debido a que no se realizaron manipulación alguna de las variables de estudio, de corte transversal pues se recolectó la información en una sola medición y no se realizaron seguimientos y de tipo correlacional, pues se buscó conocer la relación entre las variables (30).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

Ya que nuestro estudio fue aplicado a un grupo de 114 profesionales, y considerando la condición que nos puso el Director del Hospital, quien nos autorizó el permiso para la realización de la encuesta, pero que sea aplicado a todo el personal en su totalidad, por ende nuestro estudio es realizado a través de un CENSO. Y nuestra muestra es considerada CENSAL, pues se seleccionó el 100% de la población, al considerarla un numero manejable y teniendo en cuenta que nos permitió conocer la opinión de todos los profesionales del HOSPITAL GERIATRICO PNP “SAN JOSE”.

Cabe mencionar que **Ramírez (1997)** establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

#### **Criterios de inclusión:**

- Profesional de salud que firme el consentimiento informado.
- Profesional de salud que labore en el ámbito asistencial.

#### **Criterios de exclusión:**

- Profesional de salud que se encuentre de vacaciones.
- Profesional de salud que labore menos de 4 meses.



### 3.6. Variables y operacionalización

#### 3.6.1. Definición de términos básicos

- **Satisfacción laboral:** Percepción subjetiva de un trabajador acerca de la experiencia laboral del mismo (27)
- **Clima organizacional:** Percepciones con relación a la organización de una empresa (27)
- **Cultura organizacional:** Conjunto de valores y metas de una empresa en particular (28)
- **Diseño organizacional:** Procesos formales de una organización (29)
- **Potencial humano:** Capacidad del personal de una empresa (29)

**Variable 1:** Clima organizacional

**Definición Operacional:** Percepción de comodidad en el entorno laboral

**Matriz operacional de la variable 1:**

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Diseño organizacional	Diseño organizacional	1. Pregunta 1 a la pregunta 20	Ordinal	Buen clima organizacional(54 - 162)  Mal clima organizacional(162-324)
Cultura organizacional	Cultura de la organización	2. Pregunta 21 a la pregunta 42		
Potencial humano	Potencial humano	3. Pregunta 43 a la pregunta 54		

**Variable 2:** Satisfacción Laboral

**Definición Operacional:** Nivel de percepción de felicidad de una persona en su ambiente laboral

**Matriz operacional de la variable 2:**

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>● Condiciones de trabajo</li><li>● Aspectos salariales</li><li>● Desarrollo profesional</li><li>● Reconocimiento y beneficios</li></ul>	<p>Trabajadores con óptimas condiciones de trabajo.</p> <p>Trabajadores capacitados.</p> <p>Factores relacionados con la realización de tareas en los procesos de gestión.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pregunta 1 a la pregunta 7</li><li>2. Pregunta 8 a la pregunta 14</li><li>3. Pregunta 15 a la pregunta 22</li></ol>	Ordinal	<p>Satisfecho(22-52)</p> <p>Mediadamente satisfecho(52-82)</p> <p>Poco satisfecho(82-112)</p>

### Variables intervinientes

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Escala	Indicador	Valor final
Edad	Según años cumplidos	-----	-----	Cantidad de años	>29 – 60años
Sexo	Según sexo biológico	Masculino Femenino	Nominal	_____	1. Masculino 2. Femenino
Estado civil	Condición legal de vinculación interpersonal	Soltero Casado Divorciado Viudo	Nominal	-----	1. Soltero 2. Casado(a) 3. Viudo 4. Divorciado 5. Conviviente
Grado Instrucción	Nivel más alto de estudio realizado que tiene una persona	Técnico Superior Posgrado	Nominal	-----	1. Técnico 2. Superior 3. Posgrado

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

La técnica que se utilizó fue la encuesta.

Instrumento:

Los profesionales de salud que participaron en este estudio firmaron previamente un consentimiento informado. Se registraron datos generales del profesional de salud. Las variables de estudio fueron medidas a través de encuestas. El 1er Instrumento de Clima Organizacional es fuente del MINSA, que consta de 54 ítems; con RM N° 623-2008/MINSA. Mientras que el de Satisfacción Laboral también pertenece al MINSA, formulado en 3 partes, la 1ra parte contiene 5 preguntas, la 2da parte 22 preguntas y la última parte consta comentarios y sugerencias.

#### **3.7.2. Descripción**

A continuación, se describirá la ficha técnica de los instrumentos que se utilizaron para recolectar los datos:

- 1ra Parte: Datos generales: edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, tiempo de servicio, especialidad, área donde se desempeña.
- 2da Parte: Cuestionario de Clima Organizacional
- 3ra Parte: Cuestionario de Satisfacción Laboral

#### **3.7.3. Validación y confiabilidad de instrumentos**

##### **Confiabilidad**

La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos (31). El análisis de confiabilidad de una escala más conocido y utilizado

(32) para estimar el coeficiente es el Alfa de Cronbach y es calculado a partir de la correlación entre los ítems como una función del número de ítems del instrumento y la correlación media entre los ítems, y la siguiente fórmula es:

$$\alpha = \frac{N \times \bar{r}}{1 + (N-1) \times \bar{r}}$$

Dónde:

$N$  = número de ítems.

$\bar{r}$  = correlación media entre los ítems.

Asimismo, el autor indica que la interpretación de los valores de los coeficientes sea considerada al criterio general (33): si el coeficiente es menor a 0,5 es inaceptable; mayor a 0,5 es pobre; mayor a 0,6 es cuestionable; mayor a 0,7 es aceptable; mayor a 0,8 es bueno; y mayor a 0,9 es excelente.

Tabla X

*Calculo de coeficiente de Alfa de Cronbach para las variables de estudios.*

Variable	N de elementos	Coficiente ( $\alpha$ )	Correlación media	Criterio
Clima Organizacional	54	,910	,395	Excelente
Satisfacción Laboral	22	,896	,383	Bueno

En la tabla X, se observa el cálculo del valor *Alfa de Cronbach* mediante el programa estadístico SPSS; de los 114 datos procesados obtenidos del vaciado de información sobre la variable de estudios Clima Organizacional se evaluó los 54 los ítems se obtuvo el valor de  $\alpha = 0,910$  y un valor correlación promedio de 0,395 determinado un criterio Excelente. Asimismo, para la variable Satisfacción Laboral con 22 ítems se calculó un valor de  $\alpha = 0,896$  y una correlación promedio de 0,383 determinado un criterio Bueno.

#### **Validez:**

Validez de contenido es determinado cuando son sometidos los instrumentos de evaluación al juicio de una serie de expertos para tener la seguridad que nuestros ítems estén midiendo lo que registran indicadores de cada una de las dimensiones de ambas variables (31).

Según los especialistas, existe una muy alta validez y concordancia de los mismos según lo presentados.

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

Para la creación de la base de datos, tablas de frecuencia y gráficos se utilizó el programa Excel. La parte estadística, tanto descriptiva como inferencial se realizó mediante el programa estadístico SPSS. Se utilizó un valor alfa de 0,05.

### **3.9. Aspectos éticos**

La presente investigación se basó a las normas internacionales y nacionales sobre investigación en humanos, así como las disposiciones vigentes en bioseguridad. Se redactó y envió la documentación necesaria a todas las instituciones involucradas en el recojo de datos. Se siguió el procedimiento metodológico que mejor se adaptó a las circunstancias del estudio, así como el uso de un instrumento de recolección de datos con validación y confiabilidad suficiente para lograr los objetivos. Se aseguró el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardó sus datos personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Fue entregado un consentimiento informado a los participantes del estudio donde dejaron sustento de la situación voluntaria de participación. En el mencionado documento fue indicado los objetivos y procedimientos de la presente investigación.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Resultados

Se analiza los resultados obtenidos de los porcentajes de participantes encuestados.

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Se desarrolló los resultados obtenidos a través del programa estadístico SPSS v26. Se describió las dimensiones del estudio, se analizó y expuso los resultados de las relaciones entre las dimensiones de las variables, aplicando un análisis descriptivo e inferencial.

**Tabla 1**

*Características de la edad de la muestra.*

Valores de edad	Edad (años)
Media	47,8
Desviación Estándar	7,380
Mínimo	32
Máximo	62
Total	114

**Fuente propia**

**Interpretación:** se observa que la edad promedio de la muestra fue de 47,8 años, con un valor calculado de desviación estándar de 7,380. La edad de los entrevistados mínima fue de 32 años y la máxima fue de 62 años.



**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia de las características de la muestra.*

<b>Características de la muestra</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Sexo			
Femenino	65	57,0	57,0
Masculino	49	43,0	100,0
Estado Civil			
Soltero	19	16,7	16,7
Casado	61	53,5	70,2
Divorciado	29	25,4	95,6
Viudo	5	4,4	100,0
TOTAL	114	100,0	

**Fuente propia**

**Interpretación:** se observa que de los participantes se encontró mayor número de participantes de sexo femenino. Con relación al estado civil: mayor cantidad con estado civil casado, seguido de divorciados y luego solteros.

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia de las características laborales de la muestra.*

<b>Características laborales</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<b>Grado de servicio</b>			
Suboficial	31	27,2	27,2
Oficial	83	72,8	100,0
<b>Tiempo de Trabajo</b>			
Menos de 2 años	10	8,8	8,8
De 2 a 5 años	50	43,9	52,6
Más de 5 años	54	47,4	100,0
<b>Especialidad</b>			
Enfermera	41	36,0	36,0
Médico	28	24,6	60,5
Tecnólogo Médico	30	26,3	86,8
Psicólogo	7	6,1	93,0
Nutricionista	8	7,0	100,0
<b>Área de trabajo</b>			
Hospitalización	51	44,7	44,7
Consulta externa	55	48,2	93,0
Atención domiciliaria	8	7,0	100,0
<hr/>			
TOTAL	114	100,0	

**Fuente propia**

**Interpretación:** En la muestra se encontró mayor cantidad de oficiales de servicio, con más de 5 años laborando y la mayor parte son personal de enfermería. Mayor cantidad de profesionales trabajando en consulta externa.

## **Análisis de ítems de la variable y dimensiones en investigación**

### **Dimensión Diseño organizacional**

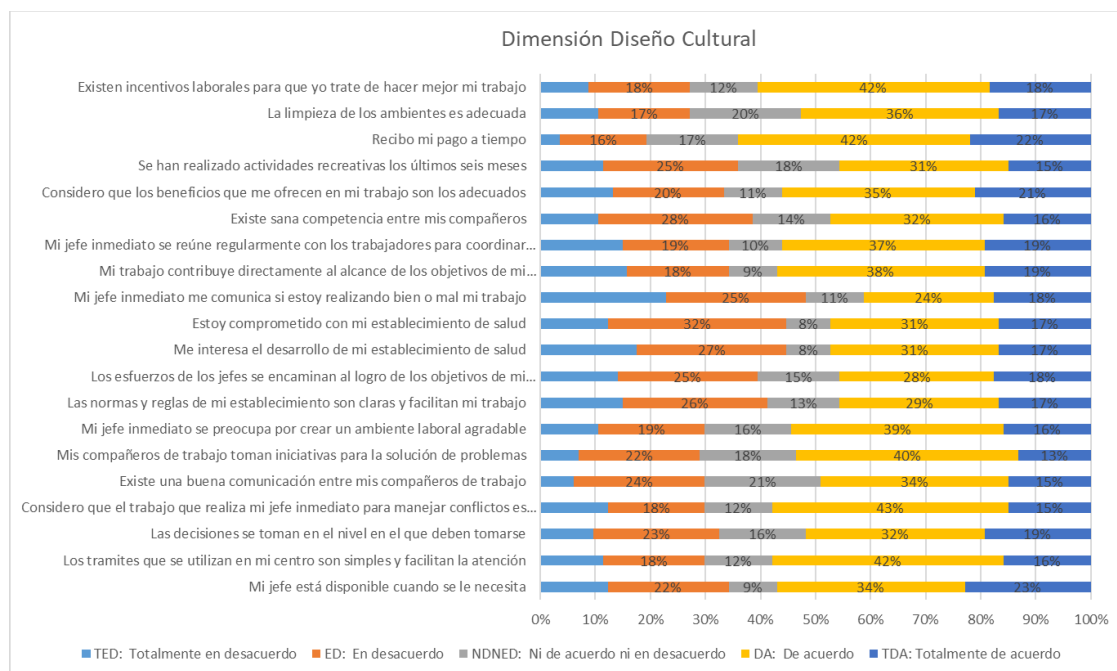
Se proporciona información detallada sobre los resultados de un análisis de la variable de **Clima organizacional** en su dimensión de Diseño organizacional. La Tabla 4 presenta las frecuencias porcentuales de las cinco escalas valoradas en cada ítem, lo que permite visualizar los resultados de manera clara. Los resultados indican que, en todos los ítems, la escala 4 (De acuerdo) obtuvo el mayor porcentaje, lo que sugiere que los participantes estuvieron de acuerdo con las afirmaciones en general. Además, se observó que los ítems 18 y 20 tuvieron la puntuación promedio más alta (3,63 y 3,43 respectivamente), lo que sugiere que estos ítems fueron especialmente relevantes para los participantes. Por otro lado, los demás ítems tuvieron una puntuación promedio menor de 3,40.

**Tabla 4** Distribución de frecuencias de las escalas por ítems de la Dimensión Diseño organizacional.

Ítems						Puntaje
	TED: Totalmente en desacuerdo	ED: En desacuerdo	NDNE: Ni de acuerdo ni en desacuerdo	DA: De acuerdo	TDA: Totalmente de acuerdo	
1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita	12,3%	21,9%	8,8%	34,2%	22,8%	3,33
2. Los trámites que se utilizan en mi centro son simples y facilitan la atención	11,4%	18,4%	12,3%	42,1%	15,8%	3,32
3. Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse	9,6%	22,8%	15,8%	32,5%	19,3%	3,29
4. Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno	12,3%	17,5%	12,3%	43,0%	14,9%	3,31
5. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	6,1%	23,7%	21,1%	34,2%	14,9%	3,28
6. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	7,0%	21,9%	17,5%	40,4%	13,2%	3,31
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	10,5%	19,3%	15,8%	38,6%	15,8%	3,30
8. Las normas y reglas de mi establecimiento son claras y facilitan mi trabajo	14,9%	26,3%	13,2%	28,9%	16,7%	3,06
9. Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de los objetivos de mi establecimiento de salud	14,0%	25,4%	14,9%	28,1%	17,5%	3,10
10. Me interesa el desarrollo de mi establecimiento de salud	17,5%	27,2%	7,9%	30,7%	16,7%	3,02
11. Estoy comprometido con mi establecimiento de salud	12,3%	32,5%	7,9%	30,7%	16,7%	3,07
12. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	22,8%	25,4%	10,5%	23,7%	17,5%	2,88
13. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi establecimiento de salud	15,8%	18,4%	8,8%	37,7%	19,3%	3,26
14. Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo	14,9%	19,3%	9,6%	36,8%	19,3%	3,26
15. Existe sana competencia entre mis compañeros	10,5%	28,1%	14,0%	31,6%	15,8%	3,14
16. Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados	13,2%	20,2%	10,5%	35,1%	21,1%	3,31
17. Se han realizado actividades recreativas los últimos seis meses	11,4%	24,6%	18,4%	30,7%	14,9%	3,13
18. Recibo mi pago a tiempo	3,5%	15,8%	16,7%	42,1%	21,9%	3,63
19. La limpieza de los ambientes es adecuada	10,5%	16,7%	20,2%	36,0%	16,7%	3,32
20. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	8,8%	18,4%	12,3%	42,1%	18,4%	3,43

**Figura 1**

*Distribución de frecuencias de las escalas por ítems de la Dimensión Diseño organizacional.*



### **Dimensión Cultura organizacional**

Se describe los resultados de un análisis de la variable Clima Organizacional en su dimensión de Cultura Organizacional. La Tabla 5 muestra las frecuencias porcentuales para las cinco escalas valoradas en cada ítem. Los resultados indican que todos los ítems tuvieron un mayor porcentaje en la escala 4, lo que sugiere que los encuestados estuvieron mayormente de acuerdo con las afirmaciones. Los ítems 24 y 25 obtuvieron la mayor puntuación promedio, con valores de 3,53 y 3,61 respectivamente, mientras que los demás ítems tuvieron puntuaciones de promedio menores a 3,50.

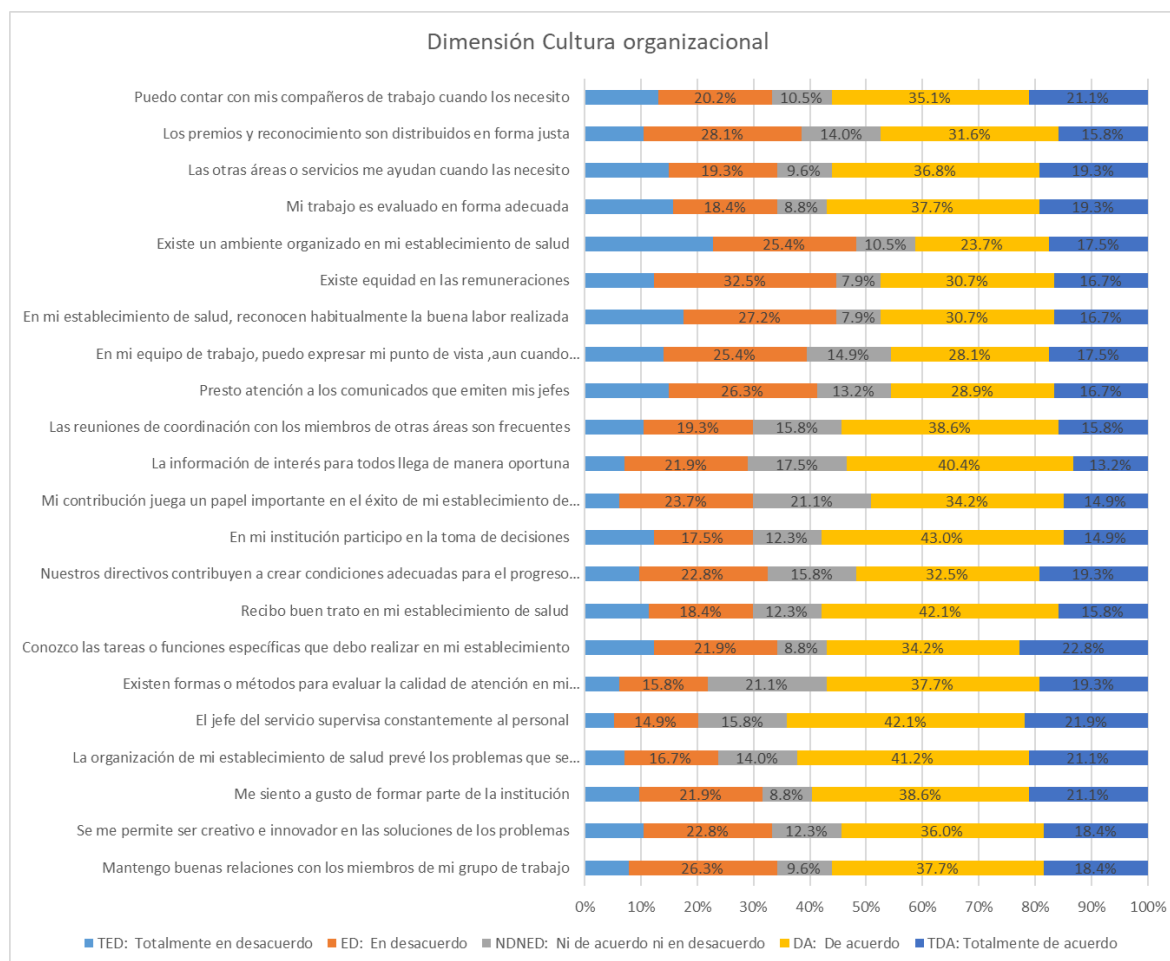
**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias de las escalas por ítems de la Dimensión Cultura organizacional.*

Ítem:	TED: Totalmente en de acuerdo	ED: En de acuerdo	NDNED: Ni de acuerdo ni en de acuerdo	DA: De acuerdo	TDA: Totalmente de acuerdo	Punt
1. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo	7,9%	26,3%	9,6%	37,7%	18,4%	3,3
2. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas	10,5%	22,8%	12,3%	36,0%	18,4%	3,2
3. Me siento a gusto de formar parte de la institución	9,6%	21,9%	8,8%	38,6%	21,1%	3,3
4. La organización de mi establecimiento de salud prevé los problemas que se presentan	7,0%	16,7%	14,0%	41,2%	21,1%	3,5
5. El jefe del servicio supervisa constantemente al personal	5,3%	14,9%	15,8%	42,1%	21,9%	3,6
6. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi establecimiento	6,1%	15,8%	21,1%	37,7%	19,3%	3,4
7. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi establecimiento	12,3%	21,9%	8,8%	34,2%	22,8%	3,3
8. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	11,4%	18,4%	12,3%	42,1%	15,8%	3,3
9. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución	9,6%	22,8%	15,8%	32,5%	19,3%	3,2
10. En mi institución participo en la toma de decisiones	12,3%	17,5%	12,3%	43,0%	14,9%	3,3
11. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi establecimiento de salud	6,1%	23,7%	21,1%	34,2%	14,9%	3,2
12. La información de interés para todos llega de manera oportuna	7,0%	21,9%	17,5%	40,4%	13,2%	3,3
13. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes	10,5%	19,3%	15,8%	38,6%	15,8%	3,3
14. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	14,9%	26,3%	13,2%	28,9%	16,7%	3,0
15. En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contienda al de los demás miembros	14,0%	25,4%	14,9%	28,1%	17,5%	3,1
16. En mi establecimiento de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada	17,5%	27,2%	7,9%	30,7%	16,7%	3,0
17. Existe equidad en las remuneraciones	12,3%	32,5%	7,9%	30,7%	16,7%	3,0
18. Existe un ambiente organizado en mi establecimiento de salud	22,8%	25,4%	10,5%	23,7%	17,5%	2,8
19. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	15,8%	18,4%	8,8%	37,7%	19,3%	3,2
20. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	14,9%	19,3%	9,6%	36,8%	19,3%	3,2
21. Los premios y reconocimiento son distribuidos en forma justa	10,5%	28,1%	14,0%	31,6%	15,8%	3,1
22. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	13,2%	20,2%	10,5%	35,1%	21,1%	3,3

**Figura 2**

*Distribución de frecuencias de las escalas por ítems de la Dimensión Cultura organizacional.*



### **Dimensión Potencial humano**

Se presenta información sobre los resultados obtenidos en una investigación relacionada con la variable Clima organizacional, específicamente en su dimensión Potencial humano. En la Tabla 6 se detallan las frecuencias porcentuales en las cinco escalas valoradas para cada ítem. Los resultados indican que en todos los ítems evaluados se registró un mayor porcentaje en la escala 4, lo que sugiere una tendencia hacia el acuerdo. Asimismo, se destaca que los ítems con las puntuaciones promedio más altas fueron el 44, 50 y 51, con valores de 6,63, 3,53 y 6,61 respectivamente. Por otro lado, los demás ítems obtuvieron puntuaciones inferiores a 3,50.

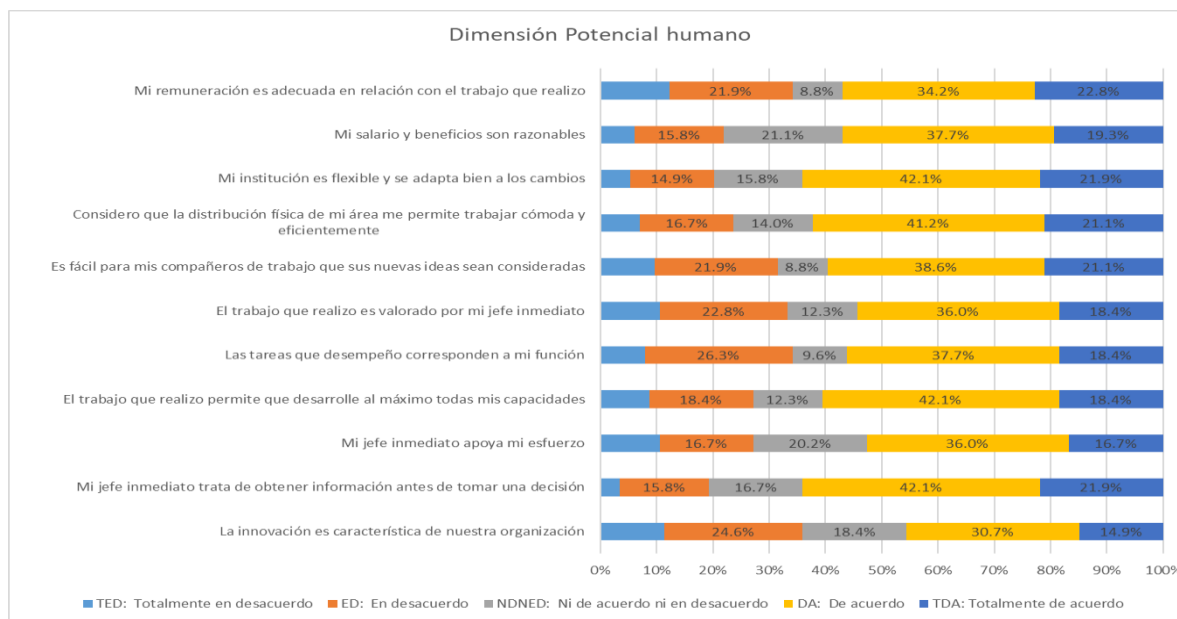
**Tabla 6***Distribución de frecuencias de las escalas por ítems de la Dimensión Potencial humano.*

Ítems	TED:		NDNED:		TDA: Totalmente de acuerdo	Puntaje
	Totalmente en desacuerdo	ED: En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	DA: De acuerdo		
1. La innovación es característica de nuestra organización	11,4%	24,6%	18,4%	30,7%	14,9%	3,13
2. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	3,5%	15,8%	16,7%	42,1%	21,9%	3,63
3. Mi jefe inmediato apoya mi esfuerzo	10,5%	16,7%	20,2%	36,0%	16,7%	3,32
4. El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades	8,8%	18,4%	12,3%	42,1%	18,4%	3,43
5. Las tareas que desempeño corresponden a mi función	7,9%	26,3%	9,6%	37,7%	18,4%	3,32
6. El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato	10,5%	22,8%	12,3%	36,0%	18,4%	3,29
7. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	9,6%	21,9%	8,8%	38,6%	21,1%	3,39
8. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente	7,0%	16,7%	14,0%	41,2%	21,1%	3,53
9. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	5,3%	14,9%	15,8%	42,1%	21,9%	3,61
10. Mi salario y beneficios son razonables	6,1%	15,8%	21,1%	37,7%	19,3%	3,48
11. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	12,3%	21,9%	8,8%	34,2%	22,8%	3,33



**Figura 3**

*Distribución de frecuencias de las escalas por ítems de la Dimensión Potencial humano.*



### Satisfacción Laboral

Se proporciona información sobre los resultados obtenidos en un estudio de satisfacción laboral, en el cual se analizó la frecuencia de las respuestas en las cinco escalas valoradas en cada ítem de la variable Satisfacción Laboral. En general, los resultados muestran que los encuestados se inclinaron mayoritariamente por la escala 4 (De acuerdo) en todas las afirmaciones o ítems evaluados.

Los resultados también indican que las dimensiones de Desarrollo profesional y Reconocimiento y beneficios tuvieron la mayor puntuación de promedio o media (3,63 y 3,53 respectivamente). Esto sugiere que los encuestados consideraron que estas áreas son importantes para su satisfacción laboral.

Por último, se señala que el 52,9% de los encuestados indicaron estar De acuerdo y Totalmente de acuerdo en sentirse satisfechos con su trabajo.

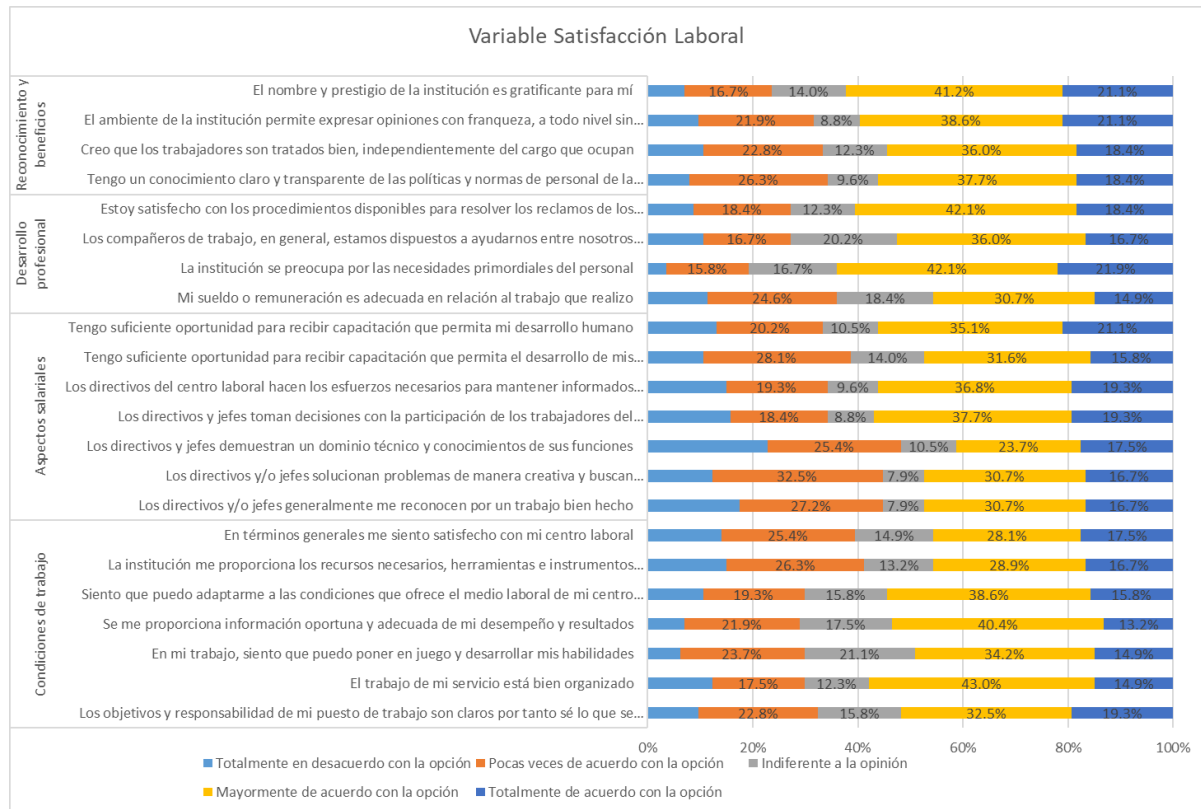
**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias de las escalas por ítems de las Dimensiones de la variable Satisfacción laboral.*

Ítems	Escala				
	Totalmente en desacuerdo con la opción	Pocas veces de acuerdo con la opción	Indiferente a la opinión	Mayormente de acuerdo con la opción	Totalmente de acuerdo con la opción
<b>Condiciones de trabajo</b>					
1. Los objetivos y responsabilidad de mi puesto de trabajo son claros por tanto sé lo que se espera de mí.	9,6%	22,8%	15,8%	32,9%	19,3%
2. El trabajo de mi servicio está bien organizado.	12,3%	17,5%	12,3%	43,0%	14,9%
3. En mi trabajo, siento que puedo poner a prueba y desarrollar mis habilidades.	6,1%	23,7%	21,1%	34,2%	14,9%
4. Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados.	7,0%	21,9%	17,5%	40,4%	13,2%
5. Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	10,5%	19,3%	15,8%	38,6%	15,8%
6. La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener buen desempeño en el puesto.	14,9%	26,3%	13,2%	28,9%	16,7%
7. En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	14,0%	25,4%	14,9%	28,1%	17,5%
<b>Aspectos salariales</b>					
8. Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	17,5%	27,2%	7,9%	30,7%	16,7%
9. Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	12,3%	32,5%	7,9%	30,7%	16,7%
10. Los directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	22,8%	25,4%	10,5%	23,7%	17,5%
11. Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	15,8%	18,4%	8,8%	37,7%	19,3%
12. Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	14,9%	19,3%	9,6%	36,8%	19,3%
13. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	10,5%	28,1%	14,0%	31,6%	15,8%
14. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	13,2%	20,2%	10,5%	35,1%	21,1%
<b>Desarrollo profesional</b>					
15. Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	11,4%	24,6%	18,4%	30,7%	14,9%
16. La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	3,5%	15,8%	16,7%	42,1%	21,9%
17. Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	10,5%	16,7%	20,2%	36,0%	16,7%
18. Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	8,8%	18,4%	12,3%	42,1%	18,4%
<b>Reconocimiento y beneficios</b>					
19. Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	7,9%	26,3%	9,6%	37,7%	18,4%
20. Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	10,5%	22,8%	12,3%	36,0%	18,4%
21. El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo ni el sin temor a represalias.	9,6%	21,9%	8,8%	38,6%	21,1%
22. El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.	7,0%	16,7%	14,0%	41,2%	21,1%

**Figura 5**

*Distribución de frecuencias de las escalas por ítems de las Dimensiones de la variable satisfacción Laboral.*



**Análisis inferencial**

En esta sección se presentan diferentes pruebas estadísticas que se realizaron con los datos obtenidos, con el fin de validar su fiabilidad y relevancia. Algunas de estas pruebas son el contraste de bondad de ajuste de la muestra o prueba de normalidad, que se utiliza para evaluar si la distribución de frecuencias se ajusta a una distribución de Gauss o normal, y el contraste de independencia, que se aplica para comprobar si existe una relación entre dos variables. Ambas pruebas son importantes para evaluar si los objetivos planteados en el estudio se han alcanzado y si los resultados obtenidos son significativos y relevantes.

### ***Prueba de normalidad.***

Con el objetivo de determinar la distribución de la población se logró mediante la realización de una prueba de normalidad. El propósito de esta prueba es evaluar si los datos tienen una aproximación a distribución normal (estadística paramétrica) o no normal (estadística no paramétrica), para lo cual se utiliza el valor p. Si el valor p es mayor a 0,05, se determina que los datos tienen una aproximación de distribución normal, mientras que si es menor se asume que provienen de una distribución no normal. En este caso, debido a que el tamaño de la muestra es mayor a 50, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (34).

Al analizar los resultados de la prueba de normalidad en la tabla 8, se observa que tanto la variable de Cultura Organizacional y sus dimensiones, como la variable de Satisfacción Laboral, tienen valores menores al nivel de significancia. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de normalidad y se concluye que los datos provienen de una distribución no normal.

**Tabla 8**

*Test de normalidad, basado en el estadístico Kolmogorov-Smirnov.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,166	114	,000
Satisfacción laboral	,133	114	,000
Dimensión condiciones de trabajo	,177	114	,000
Dimensión aspectos salariales	,185	114	,000
Dimensión desarrollo profesional	,166	114	,000
Dimensión reconocimiento y beneficios	,156	114	,000

#### ***Contrastación de hipótesis de investigación***

El objetivo de esta sección es verificar las hipótesis de investigación o contrastes de independencia mediante la validación de un nivel de significancia establecido en  $\alpha = 0,05$  y utilizando la regla de decisión correspondiente. Si el valor p obtenido es mayor o igual a  $\alpha$ , entonces no se puede rechazar la hipótesis nula  $H_0$ . Sin embargo, si el valor p es menor que  $\alpha$ , se debe rechazar la hipótesis nula  $H_0$ . Además, debido a los resultados de normalidad obtenidos, se optó por utilizar estadísticas no paramétricas para el análisis. Asimismo, la demostración de las hipótesis estadísticas se estructuró siguiendo las consideraciones del alcance de la investigación (30).

## **-Prueba de hipótesis General**

H0: No existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional del Profesional de salud.

H1: Existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional del Profesional de salud.

*i. Clima Organizacional y Satisfacción laboral.* En la Tabla 9 se puede observar la distribución de frecuencias en una tabla cruzada de dos variables: el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral. Los resultados muestran que el Clima Organizacional en nivel Bajo tiene una representación del 33,3%. De este grupo, el 25,4% informó tener una baja satisfacción laboral, mientras que el 6,1% tenía una satisfacción laboral media y solo el 1,8% tenía una alta satisfacción laboral. Es importante destacar que el Clima Organizacional en nivel Medio representa el 35,1% del total. En este grupo, el 4,4% informó tener una baja satisfacción laboral, el 27,2% tenía una satisfacción laboral media y el 3,5% tenía una alta satisfacción laboral. Por otro lado, el Clima Organizacional en nivel Alto representa el 31,6% del total. En este grupo, solo el 3,5% informó tener una baja satisfacción laboral, el 1,8% tenía una satisfacción laboral media y el 26,3% tenía una alta satisfacción laboral. Por lo que, se puede afirmar que la mayoría de los participantes perciben el Clima Organizacional como medio o alto, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, todavía hay un porcentaje significativo de trabajadores que experimentan un Clima Organizacional bajo y una satisfacción laboral baja. En general, se observó una distribución relativamente equilibrada de la satisfacción laboral en niveles Bajo, Medio y Alto.

**Tabla 9**

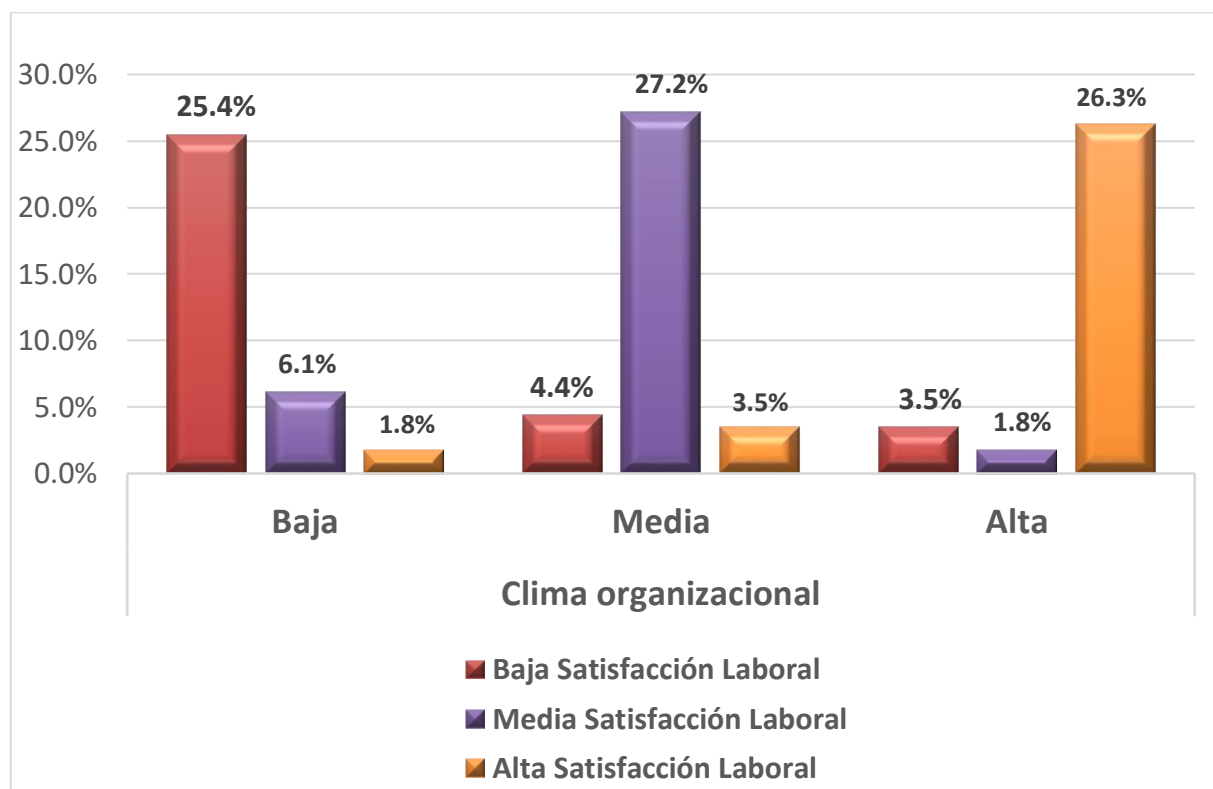
*Frecuencias en tabulación cruzada de las variables, Clima Organizacional y Satisfacción laboral.*

		Satisfacción Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
		ni (%)	ni (%)	ni (%)	
Clima organizacional	Baja	29 (25,4%)	7 (6,1%)	2 (1,8%)	38 (33,3%)
	Media	5 (4,4%)	31 (27,2%)	4 (3,5%)	40 (35,1%)
	Alta	4 (3,5%)	2 (1,8%)	30 (26,3%)	36 (31,6%)
Total		38 (33,3%)	40 (35,1%)	36 (31,6%)	114 (100%)
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>		=	108,833a	g.l. = 4	***p <.001
<i>Correlación de Spearman</i>		=	,715	***	

Después de recopilar los datos correspondientes, se representan visualmente en la Figura 6 las distribuciones de los valores porcentuales de dos variables: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. La figura muestra que el 27,2% de los encuestados perciben un Clima Organizacional medio y una Satisfacción Laboral media, lo que representa el mayor porcentaje de respuestas. Por otro lado, el 25,4% de los encuestados informaron que experimentan un Clima Organizacional bajo y una Satisfacción Laboral baja, lo que indica un porcentaje significativo de insatisfacción entre los trabajadores. Es importante tener en cuenta que estos resultados se basan en la percepción subjetiva de los encuestados y pueden variar en función de diferentes factores y circunstancias dentro de la organización.

**Figura 6**

*Porcentuales en niveles de las variables, Cultura Organizacional y Satisfacción del Cliente.*



*ii. Análisis de asociación.* Test de Chi-cuadrado de Pearson proporciona un valor, que se utiliza para evaluar si la diferencia entre las frecuencias observadas y las esperadas es significativa. En este caso, el valor Chi-cuadrado es de 108,833, lo que indica que hay una relación significativa entre las variables Clima organizacional y Satisfacción laboral. El grado de libertad es 4, que se calcula restando el número de categorías en cada variable menos 1. El número de casos válidos es de 385. Además, la razón de verosimilitudes (también conocida como estadística de G) se utiliza para evaluar la fuerza de la asociación entre las variables. En este caso, la razón de verosimilitudes es de 104,038, lo que indica que hay una fuerte asociación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral. La significancia de 0,000 indica que la asociación es estadísticamente significativa.



**Tabla 10**

*Test de Chi-cuadrado de Pearson entre las variables.*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	108,833a	4	.000
Razón de verosimilitudes	104,038	4	,000
Asociación lineal por lineal	57,943	1	,000
N de casos válidos	114		

*iii. Análisis del grado de correlación.* El coeficiente de correlación de Spearman es una medida no paramétrica de la asociación entre dos variables. Un valor  $r_s$  igual a 0,715 indica existe una relación positiva media para el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral. Además, el nivel de significancia de 0,000 indica que la relación es estadísticamente significativa (31).

Según la afirmación presentada, se concluye que existe una relación directamente proporcional entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral. Además, se señala que esta relación es estadísticamente significativa, lo que implica que es improbable que se deba al azar. También se infiere el rechazo o no aceptación de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se ha aceptado la hipótesis alterna ( $H_1$ ), concluyendo que la relación entre las variables demostrable estadísticamente y no se puede atribuir simplemente a una casualidad.

**Tabla 11**

*Correlación de Spearman entre las variables, Clima Organizacional y Satisfacción laboral.*

Correlación Spearman	Valor	Error Típ. Asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. Aproximada
$r_s$	,715	,068	10,826	,000

**Hipótesis estadística específica 1.**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y clima organizacional del Profesional de salud.

H<sub>2</sub>: Existe relación entre la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y clima organizacional del Profesional de salud.

**i. Satisfacción laboral en su Dimensión de condiciones de trabajo y clima organizacional.**

En la Tabla 12 se puede ver cómo están distribuidas las frecuencias de la dimensión de condiciones de trabajo en relación con la satisfacción laboral y el clima organizacional. La información de la tabla muestra que el clima organizacional de nivel Bajo representa un 33,3% del total, y dentro de este porcentaje, el 26,3% percibió una Baja dimensión de condiciones de trabajo, el 7,0% una Media dimensión de condiciones de trabajo y un 0,0% una Alta dimensión de condiciones de trabajo en relación con la satisfacción laboral. Por otro lado, el clima organizacional de nivel Medio representa el 35,1% del total, y dentro de este porcentaje, el 4,4% percibió una Baja dimensión de condiciones de trabajo, el 27,2% una Media dimensión de condiciones de trabajo y un 3,5% una Alta dimensión de condiciones de trabajo en relación con la satisfacción laboral. Finalmente, el clima organizacional de nivel Alto representa el 31,6% del total, y dentro de este porcentaje, el 2,6% percibió una Baja dimensión de condiciones de

trabajo, el 5,3% una Media dimensión de condiciones de trabajo y un 23,7% una Alta dimensión de condiciones de trabajo en relación con la satisfacción laboral.

**Tabla 12**

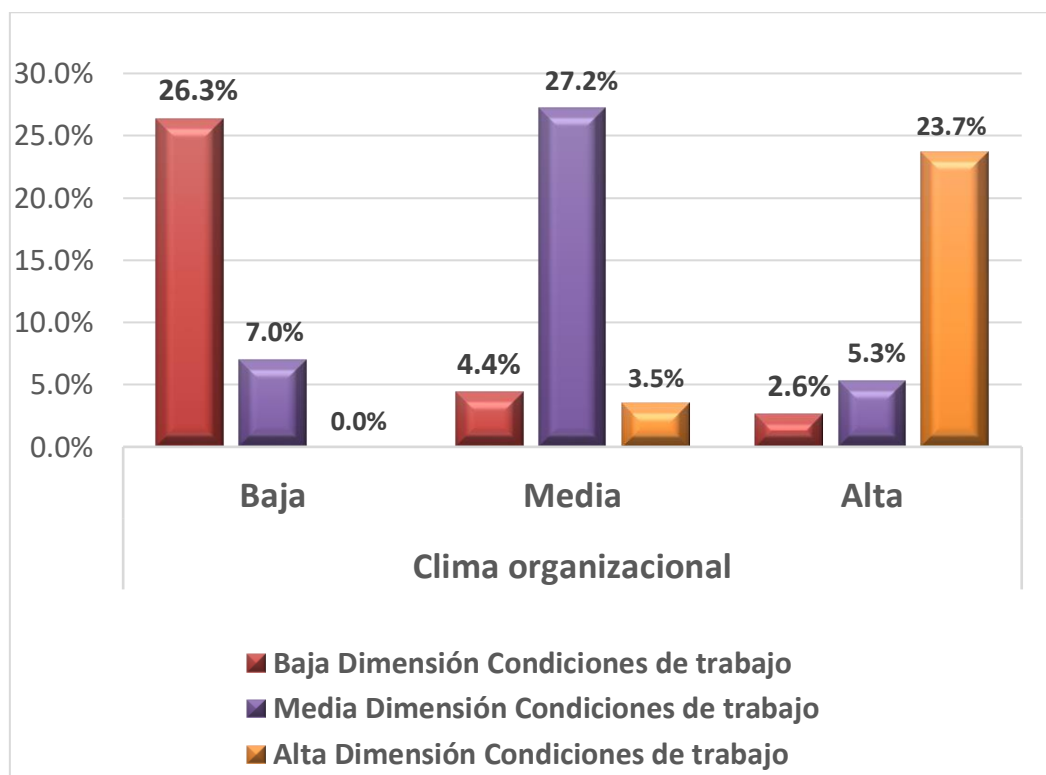
*Frecuencias en tabulación cruzada de las variables, Clima organizacional y Dimensión Condiciones de trabajo.*

		Dimensión Condiciones de trabajo			Total
		Baja	Media	Alta	
		ni (%)	ni (%)	ni (%)	ni (%)
Clima organizacional	Baja	29 (25,4%)	7 (6,1%)	2 (1,8%)	38 (33,3%)
	Media	6 (5,3%)	29 (25,4%)	5 (4,4%)	40 (35,1%)
	Alta	2 (1,8%)	4 (3,5%)	30 (26,3%)	36 (31,6%)
Total		37 (32,5%)	40 (35,1%)	37 (32,5%)	114 (100%)

Después de llevar a cabo el análisis de los datos, se procede a representarlos de forma gráfica en la Figura 7. En esta figura se puede observar la distribución de los valores porcentuales correspondientes a los diferentes niveles de la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y clima organizacional. De acuerdo con la figura, se puede afirmar que la mayor percepción en relación a esta dimensión se encuentra en el nivel medio, tanto en satisfacción laboral como en clima organizacional. Este nivel de percepción representa un 27,2% del total de la muestra analizada. En otras palabras, una cantidad significativa de los trabajadores encuestados perciben su satisfacción laboral y el clima organizacional como promedio, en relación a las condiciones de trabajo.

**Figura 7**

*Porcentuales en niveles de la Clima organizacional y Dimensión Condiciones de trabajo.*



**ii. Análisis de asociación.**

En la tabla número 13 se muestra el resultado de la Test de Chi-cuadrado de Pearson realizada para las variables de Dimensión Involucramiento y Satisfacción laboral. Para llevar a cabo la prueba se utilizaron 114 casos válidos y se obtuvo un grado de libertad igual a 4. El resultado de la diferencia al cuadrado entre las frecuencias observadas y las esperadas fue de 103,280, lo que indica un alto nivel de significancia de 0,000. Además, es posible determinar la relación entre las frecuencias observadas y las esperadas mediante la razón de verosimilitudes, la cual se calculó en 101,812. El valor muestra que es significativo dado que su valor es 0,000, lo que indica que existe una relación significativa entre ambas variables.

**Tabla 13**

*Test de Chi-cuadrado de Pearson entre las variables.*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	103,280 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitudes	101,812	4	,000
Asociación lineal por lineal	64,674	1	,000
N de casos válidos	114		

*iii. Análisis del grado de correlación* En la Tabla 14 se muestra el coeficiente de correlación de Spearman entre dos variables: el clima organizacional y la dimensión de condiciones de trabajo. El coeficiente de Spearman obtenido es de 0,754, lo que indica que existe una relación positiva considerable entre ambas variables. Además, el valor del nivel de significancia es de 0,000, lo que sugiere que la correlación observada no se debe al azar y que la relación entre estas variables es estadísticamente muy significativa (31).

Esta afirmación se valida mediante pruebas estadísticas, que arrojan un valor p menor que el nivel de significancia, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Lo que se demuestra que existe una relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo que es estadísticamente significativa.

**Tabla 14**

*Correlación de Spearman entre el Clima organizacional y Dimensión Condiciones de trabajo.*

Correlación Spearman	Valor	Error Típ. Asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. Aproximada
$r_s$	.754	.056	12,164	.000 <sup>c</sup>

### **Hipótesis estadística específica 2.**

H<sub>0</sub>: No Existe relación entre la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral y el clima organizacional del Profesional de salud

H<sub>3</sub>: Existe relación entre la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral y el clima organizacional del Profesional de salud.

#### **i. Satisfacción laboral de la Dimensión de aspectos salariales y clima organizacional.**

En la Tabla 15 se puede encontrar una tabla de frecuencias que muestra la relación entre la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral y el clima organizacional. La tabla proporciona información detallada sobre cómo el clima organizacional afecta la satisfacción laboral. Los datos indican que el nivel bajo de clima organizacional representa el 33,3% del total y que, dentro de ese grupo, el 25,4% de los empleados percibe una baja satisfacción laboral en cuanto a los aspectos salariales, el 6,1% tiene una satisfacción laboral media y el 1,8% tiene una alta satisfacción laboral en relación a los aspectos salariales. Por otro lado, el nivel medio de clima organizacional representa el 40,1% del total y se observa que, dentro de ese grupo, el 5,3% de los empleados percibe una baja satisfacción laboral en cuanto a los aspectos salariales, el 25,4% tiene una satisfacción laboral media y el 4,4% tiene una alta satisfacción laboral en relación a los aspectos salariales. Finalmente, el nivel alto de clima organizacional representa el 31,6% del total, dentro del cual el 1,8% de los empleados percibe una baja satisfacción laboral

en cuanto a los aspectos salariales, el 3,5% tiene una satisfacción laboral media y el 26,3% tiene una alta satisfacción laboral en relación a los aspectos salariales. En resumen, la tabla proporciona información valiosa sobre la relación entre la satisfacción laboral en cuanto a los aspectos salariales y el clima organizacional, y los resultados indican que hay una correlación positiva entre un clima organizacional alto y una satisfacción laboral alta en cuanto a los aspectos salariales.

**Tabla 15**

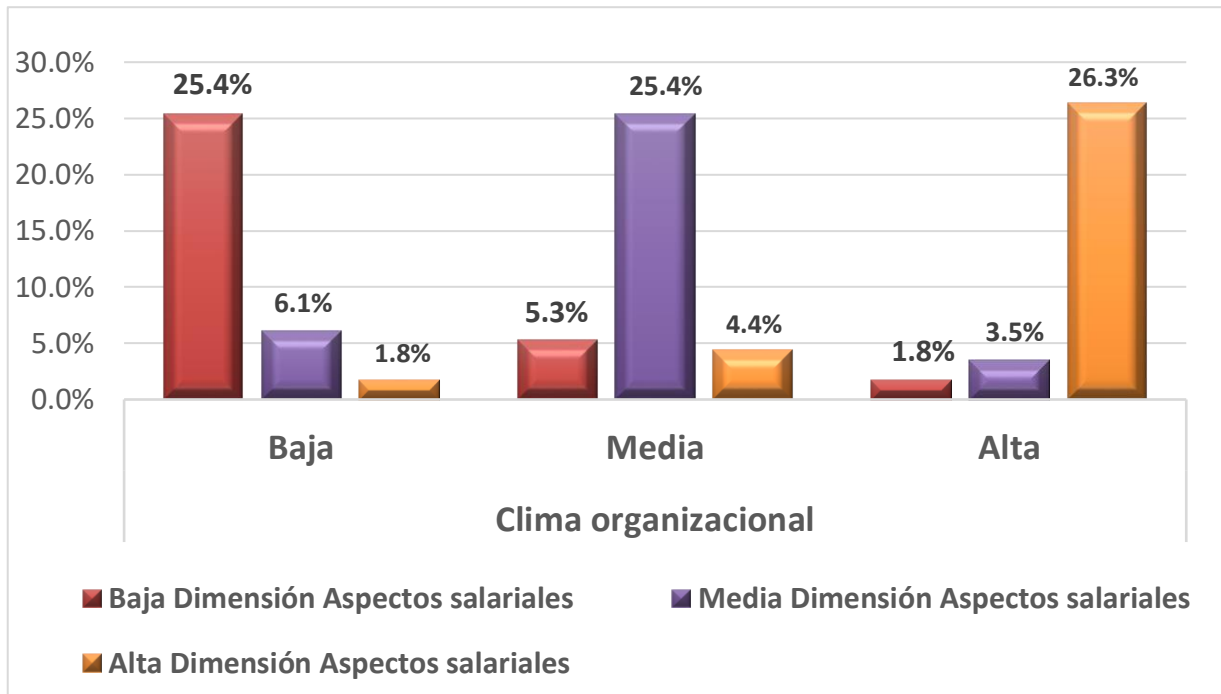
*Frecuencias en tabulación cruzada de las variables, Clima organizacional y Dimensión aspectos salariales.*

		Dimensión Aspectos salariales			Total
		Baja	Media	Alta	
		ni (%)	ni (%)	ni (%)	ni (%)
Clima organizacional	Baja	29 (25,4%)	7 (6,1%)	2 (1,8%)	38 (33,3%)
	Media	6 (5,3%)	29 (25,4%)	5 (4,4%)	40 (35,1%)
	Alta	2 (1,8%)	4 (3,5%)	30 (26,3%)	36 (31,6%)
Total		37 (32,5%)	40 (35,1%)	37 (32,5%)	114 (100%)

Posteriormente, en la Figura 7 se presenta una representación gráfica de la distribución porcentual de los diferentes niveles de satisfacción laboral y clima organizacional en relación a la dimensión de aspectos salariales. Se observa que el porcentaje más alto, con una representación del 26,3%, corresponde a los empleados que reportan una satisfacción laboral alta y un clima organizacional alto en lo que se refiere a los aspectos salariales. Este hallazgo sugiere que, para esta muestra de empleados, la satisfacción laboral y el clima organizacional en relación al salario son importantes.

**Figura 8**

*Porcentuales en niveles de la Clima organizacional y Dimensión aspectos salariales.*



*ii. Análisis de asociación.* En la Tabla 16 se muestra el resultado de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson que se realizó para analizar la relación entre la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral y el clima organizacional. Para llevar a cabo la prueba se contó con una muestra de 114 casos válidos y se utilizó un grado de libertad de 4. Los resultados de la prueba muestran que existe una diferencia significativa entre las frecuencias observadas y las esperadas, lo que se traduce en un valor Chi-cuadrado igual a 101,444 y una significancia de 0,000. Además, se obtuvo una razón de verosimilitudes de 96,899, lo que indica una relación significativa entre ambas variables.



**Tabla 16***Test de Chi-cuadrado de Pearson entre las variables.*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	101,444 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitudes	96,899	4	,000
Asociación lineal por lineal	62,452	1	,000
N de casos válidos	114		

*iii. Análisis del grado de correlación.* En la Tabla 17 se muestra la correlación de Spearman entre el Clima organizacional y la Dimensión aspectos salariales, obteniendo un coeficiente de correlación  $r_S$  de 0,743 y un nivel de significancia de 0,000. Esto indica una relación estadísticamente muy significativa, de magnitud media y positiva (31). Además, estas afirmaciones son estadísticamente significativas, lo que significa que el valor  $p$  es menor que el nivel de significancia, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la aceptación de la hipótesis alterna ( $H_3$ ). Por lo tanto, podemos concluir que hay una relación directamente proporcional entre el Clima organizacional y la Dimensión aspectos salariales.

**Tabla 17***Correlación de Spearman entre el Clima organizacional y Dimensión aspectos salariales.*

Correlación Spearman	Valor	Error Típ. Asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. Aproximada

$r_s$	,743	,059	11,753	,000 <sup>c</sup>
-------	------	------	--------	-------------------

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

### **Hipótesis estadística específica 3.**

$H_0$ : No Existe relación entre la dimensión del desarrollo profesional de la satisfacción laboral y el clima organizacional del Profesional de salud.

$H_4$ : Existe relación entre la dimensión del desarrollo profesional de la satisfacción laboral y el clima organizacional del Profesional de salud.

#### **i. Dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y clima organizacional.**

Se describe la distribución de frecuencias en tabulación cruzada de tres variables: la dimensión del desarrollo profesional, la satisfacción laboral y el clima organizacional. En la tabla 18 se puede ver que el clima organizacional se divide en tres niveles: bajo, medio y alto. La tabla muestra la proporción de participantes que percibieron cada nivel de clima organizacional en relación con cada nivel de desarrollo profesional y satisfacción laboral. En el nivel bajo de clima organizacional, el 33,3% de los participantes se encontraban en este nivel y de ellos, el 26,3% tenían una baja dimensión del desarrollo profesional, el 4,4% tenían una dimensión media y el 2,6% una alta dimensión del desarrollo profesional. En el nivel medio de clima organizacional, el 35,1% de los participantes se encontraban en este nivel y de ellos, el 11,4% tenían una baja dimensión del desarrollo profesional, el 18,4% tenían una dimensión media y el 5,3% una alta dimensión del desarrollo profesional. Finalmente, en el nivel alto de clima organizacional, el 31,6% de los participantes se encontraban en este nivel y de ellos, el 1,8% tenían una baja dimensión del desarrollo profesional, el 10,5% tenían una dimensión media y el 19,3% una alta dimensión del desarrollo profesional.

**Tabla 18**

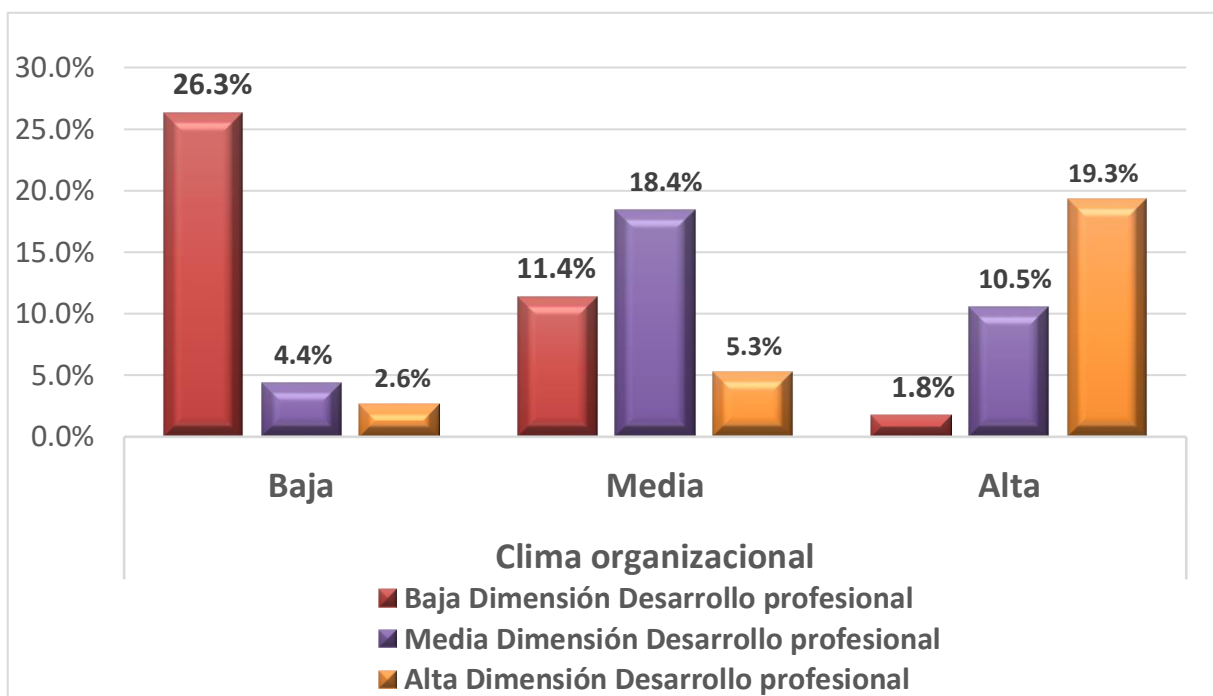
*Distribución de frecuencias en tabulación cruzada de las variables, Clima organizacional y Dimensión del desarrollo profesional.*

		Dimensión Desarrollo profesional			Total
		Baja	Media	Alta	
		ni (%)	ni (%)	ni (%)	ni (%)
Clima organizacional	Baja	30 (26,3%)	5 (4,4%)	3 (2,6%)	38 (33,3%)
	Media	13 (11,4%)	21 (18,4%)	6 (5,3%)	40 (35,1%)
	Alta	2 (1,8%)	12 (10,5%)	22 (19,3%)	36 (31,6%)
Total		45 (39,5%)	38 (33,3%)	31 (27,2%)	114 (100%)

Después de realizar el análisis correspondiente, se procedió a plasmar los resultados de manera gráfica en la Figura 9. Esta figura muestra la distribución de los valores porcentuales en diferentes niveles de la dimensión del desarrollo profesional, así como de la satisfacción laboral y el clima organizacional. Al observar detalladamente la Figura 9, se puede apreciar que el mayor porcentaje de percepción se encuentra representado por un 26,3% y está relacionado con la dimensión del desarrollo profesional de la satisfacción laboral. En este caso, se identificó que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel moderada y que el clima organizacional también se encuentra en un nivel media.

**Figura 9**

*Porcentuales en niveles de la Clima organizacional y Dimensión del desarrollo profesional.*



*ii. Análisis de asociación.* En la Tabla 19 se muestra la Test de Chi-cuadrado de Pearson que se realizó para analizar la relación entre tres variables: la dimensión del desarrollo profesional, la satisfacción laboral y el clima organizacional. La prueba se realizó con una muestra de 114 casos válidos y un grado de libertad de 4. El resultado de la prueba arrojó un valor de Chi-cuadrado de 57,655, que se obtuvo al calcular la diferencia al cuadrado entre las frecuencias observadas y las esperadas. Además, la significancia de este valor es de 0,000, lo que indica que la relación entre estas variables es muy significativa. También se calculó la razón de verosimilitudes, que es la relación entre las frecuencias observadas y las esperadas. En este caso, la razón de verosimilitudes es igual a 59,543, lo que sugiere que la relación entre estas variables es muy fuerte. La significancia de este valor también es de 0,000.

**Tabla 19**

*Test de Chi-cuadrado de Pearson entre las variables.*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,655 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitudes	59,543	4	,000
Asociación lineal por lineal	44,959	1	,000
N de casos válidos	114		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 16,44.

*iii. Análisis del grado de correlación.* En la Tabla 20 se muestra la correlación de Spearman entre dos variables: el clima organizacional y la dimensión del desarrollo profesional. Los resultados arrojaron un valor de  $r_s$  igual a 0,635, lo que indica una correlación positiva media entre ambas variables. Además, el nivel de significancia fue de 0,000, lo que sugiere que la relación encontrada es muy significativa desde un punto de vista estadístico (31). al nivel de significancia. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que demuestra que existe una influencia significativa entre el clima organizacional y la dimensión del desarrollo profesional en una empresa.

**Tabla 20**

*Correlación de Spearman entre el Clima organizacional y Dimensión del desarrollo profesional.*

Correlación Spearman	Valor	Error Típ. Asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. Aproximada
$r_s$	,635	,066	8,708	,000 <sup>c</sup>

**Hipótesis estadística específica 4.**

H<sub>0</sub>: No Existe relación entre la dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud.

H<sub>5</sub>: Existe relación entre la dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud.

**i. Satisfacción Laboral en su Dimensión de reconocimiento y beneficios y clima organizacional.** En la Tabla 21 se puede apreciar las frecuencias en tabulación cruzada de dos variables: la dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral y el clima organizacional. Esta tabla nos muestra información importante sobre cómo se relacionan estas dos variables en la muestra estudiada. En cuanto al clima organizacional, se puede observar que el nivel bajo representa un 33,3% de la muestra, lo cual indica que una proporción significativa de los participantes percibió que el clima en su organización es desfavorable. Dentro de este grupo, un 25,4% reportó tener una baja dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral, un 5,3% una media dimensión y un 2,6% una alta dimensión. Por otro lado, el nivel medio de clima organizacional representa un 35,1% del total, lo que significa que una cantidad considerable de participantes se encuentra en este grupo.

Dentro de este nivel, el 5,3% percibió una baja dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral, mientras que el 22,8% reportó una dimensión media y un 7% una dimensión alta. Finalmente, se puede ver que el nivel alto de clima organizacional representa el 31,6% del total de la muestra. Dentro de este grupo, sólo el 1,8% reportó una baja dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral, mientras que el 10,5% percibió una dimensión media y el 19,3% una dimensión alta.

**Tabla 21**

*Frecuencias en tabulación cruzada de las variables, Clima organizacional y Dimensión reconocimiento y beneficios.*

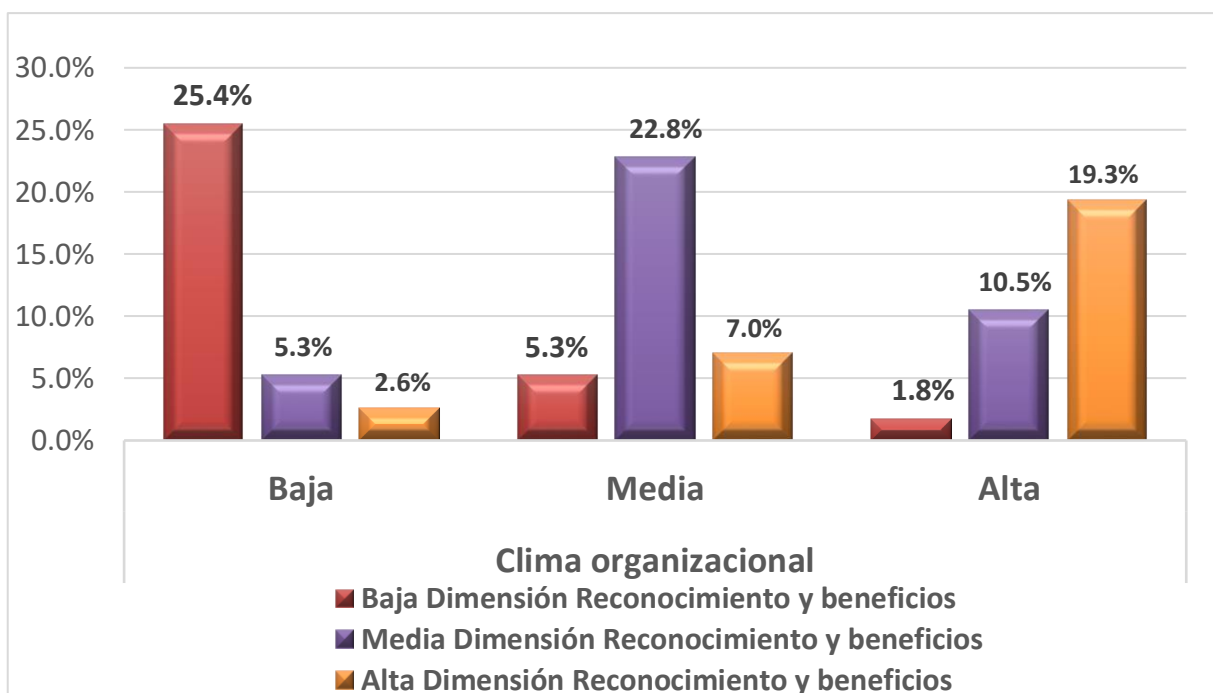
		Dimensión Reconocimiento y			Total
		beneficios			
		Baja	Media	Alta	
		ni (%)	ni (%)	ni (%)	ni (%)
Clima organizacional	Baja	29 (25,4%)	6 (5,3%)	3 (2,6%)	38 (33,3%)
	Media	6 (5,3%)	26 (22,8%)	8 (7%)	40 (35,1%)
	Ala	2 (1,8%)	12 (10,5%)	22 (19,3%)	36 (31,6%)
Total		37 (32,5%)	44 (38,6%)	33 (28,9%)	114 (100%)

Después de recopilar los datos necesarios, se procedió a presentar los resultados mediante una representación gráfica, la cual se puede observar en la Figura 10. Esta imagen muestra los valores porcentuales en diferentes niveles de la dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral y clima organizacional. De acuerdo con los datos obtenidos, la mayor percepción por parte de los trabajadores se relaciona con la dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral, lo cual representa un 25,4% del total. Además, esta

percepción se asoció con un nivel bajo de satisfacción laboral y un clima organizacional también bajo. Es decir, que un porcentaje significativo de los trabajadores encuestados siente que su trabajo no les brinda la satisfacción esperada en términos de reconocimiento y beneficios, y que el clima organizacional no es el óptimo para su desempeño laboral.

**Figura 10**

*Porcentuales en niveles de la Clima organizacional y Dimensión reconocimiento y beneficios.*



*ii. Análisis de asociación.* En la Tabla 22 se presenta la prueba de Chi-cuadrado de Pearson que se llevó a cabo para determinar la relación entre la dimensión de reconocimiento y los beneficios de la satisfacción laboral y el clima organizacional. Los resultados se basaron en un total de 114 casos válidos y se utilizaron 4 grados de libertad en el análisis. La diferencia al cuadrado entre las frecuencias observadas y las esperadas dio como resultado un valor de Chi-cuadrado igual a 66,699, lo que indica una significancia de 0,000. Además, se encontró que la



relación entre las frecuencias observadas y esperadas, o la razón de verosimilitudes, fue de 65,292 con una significancia de 0,000.

**Tabla 22**

*Test de Chi-cuadrado de Pearson entre las variables.*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	66,699 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitudes	65,292	4	,000
Asociación lineal por lineal	46,133	1	,000
N de casos válidos	114		

*iii. Análisis del grado de correlación.* En la Tabla 23 se muestra la correlación de Spearman entre el Clima Organizacional y la Dimensión de Reconocimiento y Beneficios, cuyo valor de  $r_s$  es igual a 0,641, con un nivel de significancia de 0,000. Las afirmaciones previas son validadas por la significancia estadística, al tener un valor de  $p$  menor al nivel de significancia (31). Como resultado, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_5$ ), demostrando así la existencia de una relación significativa entre el Clima Organizacional y la Dimensión de Reconocimiento y Beneficios.

**Tabla 23**

*Correlación de Spearman entre el Clima organizacional y Dimensión de reconocimiento y beneficios.*

Correlación Spearman	Valor	Error Típ. Asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. Aproximada
$r_s$	,641	,068	8,849	,000 <sup>c</sup>

### **4.1.3. Discusión de resultados**

El presente estudio evidenció que Si existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Este resultado es similar al encontrado por Chávez (11) donde evidencia que existe relación entre ambas variables; también se puede deber a que en el presente estudio la población de profesiones de salud y cada una de ellas presenta una realidad diferente en turnos de trabajo y remuneración, a pesar de existir una brecha que existe entre el personal suboficial y el oficial. Por otro lado, Guerrero (12) encontró mayor cantidad de insatisfacción y un clima laboral adecuado percibido en 47% de enfermeras. Esta cifra es similar a la hallada en el presente estudio y con la investigación de Apancho C (13), pero con ratio mayor y cercano al 70% de percepción de buen clima laboral. La variabilidad de los resultados se puede deber a: situación de estabilidad laboral diferente, pues los participantes del presente estudio se encuentran nombrados y en los estudios antes mencionados tienen contratos por un periodo de tiempo determinado; además, los estudios anteriormente mencionados tuvieron como muestra solamente personal de enfermería que sería el aporte de este estudio en comparación a otros.

Por otro lado, Apancho (13) realizó un estudio en personal de enfermería con categoría de nombramiento y encontró mayor nivel de insatisfacción laboral sobre todo en personal de más de 20 años de servicio. En el presente estudio la cantidad de insatisfacción o poca satisfacción es en menor cantidad, sin embargo, el estudio mencionado fue realizado solamente en personal de enfermería. Sería en futuras investigaciones indagar los resultados por cada una de las especialidades. El estudio de Vera (15) indica que el clima organizacional puede ser percibido

como bueno al asociarse a procesos de mejora continua; sin embargo, en el presente estudio la dimensión de desarrollo personal fue percibido como medianamente satisfecho. Pero en ambos estudios el nivel de satisfacción total es diferente, por lo que se podría intuir que esta dimensión es necesaria para modificar los hallazgos obtenidos. Carrillo-García (16) evidenció variaciones en la percepción de satisfacción laboral donde el personal administrativo y el personal médico tenían valores más elevados, esto se puede deber a que la remuneración es mayor en ese grupo laboral.

En relación con la dimensión de condiciones de trabajo, en el presente estudio se encontraron niveles positivos de satisfacción; caso contrario, en el estudio de Carrillo-García (16) el personal de enfermería presentó niveles de satisfacción bajos. Estos autores concluyen que el resultado pueda deberse a el mayor contacto que tienen estos profesionales con el usuario. La diferencia de hallazgos puede deberse al contexto postpandemia donde los profesionales de los hospitales percibieron incentivos salariales a pesar de la mayor demanda laboral. Por otro lado; Porcel-Gálvez (17) evidenció niveles no tan diferentes entre niveles elevados y bajos de satisfacción laboral con relación a las condiciones de trabajo. Zapata M (18) menciona que el personal de salud presenta un buen nivel de satisfacción y este se relaciona con el resultado de sus intervenciones y la cantidad de horas de trabajo nocturno que realizan.

Además; en el presente estudio se evidenció que si existe relación entre la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral y el clima organizacional. En esa misma línea; Apancho C. (13) encontró que mayor cantidad de personal nombrado en la institución presentaba niveles bajos de satisfacción laboral. Aparentemente contrasta con los resultados de la presente investigación; Guerrero R (12), encontró relación entre el clima organizacional y la satisfacción

laboral en personal de enfermería. En ese mismo sentido, Chávez (11) encontró niveles elevados de satisfacción laboral y clima organizacional. Sin embargo, en estas últimas no detallan los factores de remuneración como parte del análisis de resultados.

También la presente investigación evidenció que si existe relación entre la dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral y el clima organizacional. Esta dimensión no ha sido muy bien explicada por la mayoría de los autores; sin embargo, los resultados obtenidos por Apancho (13), donde existe una elevada insatisfacción laboral, en personal de enfermería con beneficios y reconocimiento a lo largo de su trayectoria asemeja a lo hallado en el presente estudio. Por otra parte; Lady I (14) encontró que existe mayor cantidad de personal de salud con niveles regulares de satisfacción laboral sin correlacionarse con los beneficios laborales. En esa misma línea; Vera C (15), encontró asociación entre los beneficios laborales con el clima organizacional. Estas se justifican por la variabilidad del contexto laboral.

En ese sentido, dado la variabilidad de resultados es necesario continuar con las investigaciones en esta dirección aumentando cada vez más en número de participantes y englobando a toda la población de profesionales de salud para poder tener una visión general de cómo perciben ellos los sistemas de salud nacionales.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

- Existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional del Profesional de salud.
- Existe relación entre la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y clima organizacional del Profesional de salud.
- Existe relación entre la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral y el clima organizacional del Profesional de salud.
- Existe relación entre la dimensión del desarrollo profesional de la satisfacción laboral y el clima organizacional del Profesional de salud.
- Existe relación entre la dimensión de reconocimiento y beneficios de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud.

### **5.2 Recomendaciones**

- Valorar constantemente la percepción de los profesionales de la salud con relación a la satisfacción laboral y el clima organizacional.
- Desarrollar procesos de mejora para las dimensiones de aspecto salarial y desarrollo personal en el personal estudiado.
- Realizar futuras investigaciones con población más homogénea y mayor cantidad.

- Generar procesos de mejora continua con relación a facilitar procesos de mejora profesional en la muestra estudiada.
- Promocionar los indicadores que permitan a los trabajadores concientizar las mediciones para los reconocimientos institucionales.

## REFERENCIAS

1. Asamblea Mundial de Salud. Organización Mundial de la Salud. [Sede Web]. Mayo 2007. [actualizada el 02 de 2015, acceso 15 de diciembre del 2019]. Disponible en: [https://www.who.int/phe/publications/workers\\_health\\_global\\_plan/es/](https://www.who.int/phe/publications/workers_health_global_plan/es/)
2. Contreras I Víctor, Reynaldos G Katiuska, Cardona A Lisbeth Carolina. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2015 Mar [citado 2019 Dic 15] ; 31( 1 ). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es).
3. Bernal-González I., Pedraza-Melo N., Sánchez-Limón M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Generales [Internet]. 2014 Oct [Citado 2019 Dic 15]; 31(8). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
4. Santa Eulalia Mainegra José Marcos, Sampedro Díaz Betty Alicia. Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. Rev. Med. Electrón. [Internet]. 2012 Oct [citado 2019 Dic 15] ; 34( 5 ): 606-619. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242012000500011&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000500011&lng=es)

5. Olaz, Ángel, el clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. Aposta. Revista de Ciencias Sociales [Internet]. 2013; (56):1-35. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>.
6. Sotelo Asef, Jesús Guillermo, Figueroa González, Ernesto Geovani, El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo [Internet]. 2017;8(15): . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>
7. Sirgo Granda Patricia. Nuevas perspectivas para la Salud Laboral en un marco público y privado. Med. segur. trab. [Internet]. 2016 Sep [citado 2020 Ene 15] ; 62( 244 ): 178-187. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000300002&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000300002&lng=es)
8. Lozada Weiss C. Diagnóstico del servicio médico y la atención del paciente en un Hospital Geriátrico. [Tesis]. Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola. Disponible en: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2767/1/2017\\_Lainez\\_Diagn%C3%B3stico-del-servicio-tecnico.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2767/1/2017_Lainez_Diagn%C3%B3stico-del-servicio-tecnico.pdf)
9. Fernández-Oliva Danitza, Revilla-Velásquez María E, Kolevic-Roca Lenka A, Cabrejos-Castilla Irma, Muchaypiña-Gallegos Isabel, Sayas-Avilés Iris et al. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. An. Fac. med. [Internet]. 2019 Abr [citado 2019 Dic 16] ; 80( 2 ): 188-192. Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-)

55832019000200009&lng=es. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>

10. Charry Condor, Héctor Omar. La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción* [online]. 2018, vol.9, n.1 [citado 2019-12-16], pp.25-34. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 2219-7168
11. Chávez Sánchez, Rios Lozano. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía hospital Víctor Lazarte Echeagaray– Trujillo, 2015. [Tesis] Lima 2015. Universidad Privada Antenor Orrego. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1670>
12. Guerrero Ruiz, Edi. El Clima Organizacional Desde el Enfoque de Litwin y Stringer en Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería que Labora en el Hospital Cayetano Heredia, año 2015. [Tesis] Lima 2015. Universidad Privada Norbert Wiener. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1824>
13. Apancho Ccapa, Gabriela Katherin; Condori Quispe, Katherine Jeaneth. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, hospital regional Honorio Delgado Arequipa 2016. [Tesis] Arequipa 2016. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2357>
14. Arboleda Peñaherrera, Lady. Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016. [Tesis] Lima 2016. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8309>



15. Vera de Corbalán MI , Samudio M, Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social, Vol. 9(2) Diciembre 2013. Disponible en <http://www.ins.gov.py/revistas/index.php/iics/article/view/110/74>.
16. César Carrillo-García, María-Emilia Martínez-Roche, Carmen-Isabel Gómez-García y Mariano Meseguer-de-Pedro. Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. Anal. Psicol. vol.31 no.2 Murcia, España may. 2015 disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282015000200028](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200028)
17. Ana María Porcel-Gálveza, Betina Hörner Schlindwein-Meirellesb, Eugenia Gil-García, José Miguel Morales-Asencioc y María Dolores Guerra-Martín, Opiniones y satisfacción de las enfermeras con la escala INICIARE 2.0: Un estudio cualitativo en un entorno hospitalario. Elsevier.26(6) España 2016. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/309382645\\_Opiniones\\_y\\_satisfaccion\\_de\\_la\\_s\\_enfermeras\\_con\\_la\\_escala\\_INICIARE\\_20\\_Un\\_estudio\\_cualitativo\\_en\\_un\\_entorno\\_hospitalario](https://www.researchgate.net/publication/309382645_Opiniones_y_satisfaccion_de_la_s_enfermeras_con_la_escala_INICIARE_20_Un_estudio_cualitativo_en_un_entorno_hospitalario)
18. Zapata Herrera, M, Alcaraz López, GM. Satisfacción laboral de las enfermeras en salas de hospitalización de adultos. Un sentimiento ambivalente. Investigación y Educación en Enfermería [Internet]. 2012;30(2):178-187. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105224306002>.
19. Charaja Incacutipa, Yesenia; Mamani Gamarra, Javier. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional De Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú, 2013. *Comuni@cción* [online]. 2014, vol.5, n.1 [citado 2019-12-20], pp.05-13. Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 2219-7168

20. Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, [Internet] 2018 [citado el 22 de diciembre del 2019] 34(146), 3-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
21. Pérez-Ciordia I., Guillén-Grima F., Brugos A., Aguinaga Ontoso I.. Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. *Anales Sis San Navarra* [Internet]. 2013 Ago [citado 2019 Dec 21]; 36(2): 253-262. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1137-66272013000200008&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200008&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200008>
22. Elizalde Hevia, Antonio, Martí Vilar, Manuel, Martínez Salvá, Francisco A., Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *POLIS, Revista Latinoamericana* [Internet]. 2006;5(15): Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306006>
23. Diéguez A, Fabra M. Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros aspectos determinantes del abandono laboral. Univ Pontif Madrid. [Internet]. 2018. Recuperado: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/22924/1/TFG%20-%20Dieguez%20Coba%2C%20Antia.pdf>
24. Moreno Cámara Sara, Palomino Moral Pedro Ángel, Frías Osuna Antonio, Pino Casado Rafael del. En torno al concepto de necesidad. *Index Enferm* [Internet]. 2015 Dic [citado 2019 Dic 21]; 24(4): 236-239. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962015000300010&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000300010&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962015000300010>.

25. Allen Norman Ana Marilin, Flores Sandí Grettchen. Análisis de la motivación del recurso humano: comparación entre los servicios de cirugía del Hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 1998 Dec [cited 2019 Dec 21]; 15(1-2): 11-17. Available from: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00151998000200006&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006&lng=en)
26. Molina, Henry. Establecimiento de Metas, Comportamiento y Desempeño. estud.gerenc. [en línea]. 2000, vol.16, n.75 [citado 2019-12-21], pp.23-33. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232000000200002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002&lng=en&nrm=iso). ISSN 0123-5923
27. Ramos D. El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. UNAD. 2012. Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=E1641B07A647E6FCC0C676B55AF997DA.jvm1?sequence=1>
28. Chiang Vega María Margarita, Salazar Botello C. Mauricio, Martín Rodrigo Maria José, Nuñez Partido Antonio. Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud de los Trabajadores [Internet]. 2011 Jun [citado 2019 Dec 27] ; 19( 1 ): 05-16. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002&lng=es)
29. Dessler, G. Varela, R. Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. México. Editorial Prentice Hall. Pearson. 2009.

30. Hernández Sampieri, Roberto., Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio. Metodología De La Investigación. 6a. ed. . México D.F.: McGraw-Hill, 2015.
31. Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mac Graw Hill Education. 2018
32. Frías, D. Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. España: Universidad de Valencia. 2019. Disponible en:  
<https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
33. George, D., y Mallery, P. SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4thed.). Boston: Allyn & Bacon. 2003.
34. De la Garza, Jorge., Morales, Blanca Nieves., y González, Beatriz Adriana. Análisis Estadístico Multivariante: Un enfoque teórico y práctico (1era edición), 2003. México: McGraw-Hill.

## **ANEXOS**

### **Anexo1: Matriz de consistencia**

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el primer trimestre del 2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación entre clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el primer trimestre del 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H1: Existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el primer trimestre del 2020</p> <p>Ho: No Existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el primer trimestre del 2020</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura organizacional</li> <li>• Diseño organizacional.</li> <li>• Potencial humano</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Aspectos salariales</li> <li>• Desarrollo profesional</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul> <p>Beneficios</p>	<p><b>Diseño de la Investigación:</b></p> <p>Aplicada.</p> <p>Investigación no experimental, observacional, transversal de tipo correlacional</p> <p><b>Población:</b></p> <p>La población del estudio estará constituida por 114 profesionales de la salud</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Se realizará un muestreo censal y se trabajará con el total de la población</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el 2022?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el 2022.</p>	<p><b>Hipótesis Especificas:</b></p> <p>H1: Existe relación entre clima organizacional y la dimensión de condiciones de trabajo de la satisfacción laboral del Profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el primer trimestre del 2020</p> <p>H1: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral del Profesional de salud que labora en el Hospital</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud que labora en el Hospital</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud que labora en el Hospital</p>	<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de aspectos salariales de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud que labora en el Hospital</p>		

<p>Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión del desarrollo profesional de salud y clima organizacional del profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión satisfacción con la participación de la gestión institucional y clima organizacional del profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el 2022?</p>	<p>Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión del desarrollo profesional de la satisfacción laboral y clima organizacional del profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión satisfacción con la participación de la gestión institucional y clima organizacional del profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el 2022.</p>	<p>que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el primer trimestre del 2020</p> <p>H1: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión del desarrollo profesional de la satisfacción laboral del Profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el primer trimestre del 2020.</p> <p>H1: Existe relación entre clima organizacional y la dimensión satisfacción con la participación de la gestión institucional del Profesional de salud que labora en el Hospital Geriátrico PNP “San José” – Lima, durante el primer trimestre del 2020.</p>		
---	---	--	--	--

## Anexo 2: Instrumentos

### PARTE I: DATOS GENERALES

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_

Grado de servicio: \_\_\_\_\_ Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_

Especialidad: \_\_\_\_\_ Área donde se desempeña: \_\_\_\_\_

### PARTE II: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

	<b>TED: Totalmente en desacuerdo</b> <b>ED: En desacuerdo</b> <b>NDNED: Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b> <b>DA: De acuerdo</b> <b>TDA: Totalmente de acuerdo</b>	<b>TED</b>	<b>ED</b>	<b>ND NED</b>	<b>DA</b>	<b>TDA</b>
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita					
2	Los tramites que se utilizan en mi centro son simples y facilitan la atención					
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse					
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno					
5	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
6	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas					
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
8	Las normas y reglas de mi establecimiento son claras y facilitan mi trabajo					
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de los objetivos de mi establecimiento de salud					
10	Me interesa el desarrollo de mi establecimiento de salud					
11	Estoy comprometido con mi establecimiento de salud					
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi establecimiento de salud					
14	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo					
15	Existe sana competencia entre mis compañeros					



16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados					
17	Se han realizado actividades recreativas los últimos seis meses					
18	Recibo mi pago a tiempo					
19	La limpieza de los ambientes es adecuada					
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo					
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas					
23	Me siento a gusto de formar parte de la institución					
24	La organización de mi establecimiento de salud prevé los problemas que se presentan					
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal					
26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi establecimiento					
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi establecimiento					
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud					
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución					
30	En mi institución participo en la toma de decisiones					
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi establecimiento de salud					
32	La información de interés para todos llega de manera oportuna					
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes					
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					
35	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista ,aun cuando contradiga al de los demás miembros					
36	En mi establecimiento de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada					
37	Existe equidad en las remuneraciones					
38	Existe un ambiente organizado en mi establecimiento de salud					
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada					
40	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito					
41	Los premios y reconocimiento son distribuidos en forma justa					
42	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
43	La innovación es característica de nuestra organización					
44	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					

45	Mi jefe inmediato apoya mi esfuerzo					
46	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades					
47	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
48	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato					
49	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
50	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente					
51	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios					
52	Mi salario y beneficios son razonables					
53	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo					
54	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas					

**Fuente: Documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional RM N° 623-2008/MINSA**

### **PARTE III: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

A continuación, usted tiene una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado. El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignará de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>CÓDIGO</b>	<b>Estoy</b>
5	Totalmente de acuerdo con la opción
4	Mayormente de acuerdo con la opción
3	Indiferente a la opinión
2	Pocas veces de acuerdo con la opción
1	Totalmente en desacuerdo con la opción

Preg.	¿Qué apreciación tiene usted de su centro laboral?	Puntaje				
Trabajo actual						
1	Los objetivos y responsabilidad de mi puesto de trabajo son claros por tanto sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1
2	El trabajo de mi servicio está bien organizado	5	4	3	2	1

3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados	5	4	3	2	1
Trabajo en general						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener buen desempeño en el puesto	5	4	3	2	1
7	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral	5	4	3	2	1
Interacción con el jefe inmediato						
8	Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho	5	4	3	2	1
9	Los directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras	5	4	3	2	1
10	Los directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	5	4	3	2	1
11	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento	5	4	3	2	1
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución	5	4	3	2	1
Oportunidades de progreso						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	5	4	3	2	1
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano	5	4	3	2	1
Remuneraciones e incentivos						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	5	4	3	2	1
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal	5	4	3	2	1
Interrelación con los compañeros de trabajo						
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	5	4	3	2	1
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores	5	4	3	2	1
Ambiente de trabajo						
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución	5	4	3	2	1
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	5	4	3	2	1
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	5	4	3	2	1
22	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí	5	4	3	2	1

### Anexo 3: Validez del instrumento

#### Anexo 3: Ficha de Validación por Jueces Expertos

##### ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): *Vilchez Galindo Christian Alberto*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SÍ	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. La estructura del instrumento es adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. Los ítems son claros y entendibles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

##### SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
**Christian Vilchez Galindo**  
FIRMA DE JUEZ EXPERTO (A)  
FISIOSTUDIO

### Anexo 3: Ficha de Validación por Jueces Expertos

#### ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a):

*Jose Miguel Esteban Vellauconin*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los items del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los items son claros y entendibles.	X		
7. El número de items es adecuado para su aplicación.	X		

#### SUGERENCIAS:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*[Firma]*  
.....  
**Dr. Jose Miguel A. Esteban Vellauconin**  
**Tecnólogo Médico**  
**C.T.M.P. 7584**

.....  
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

Anexo 3: Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACION

Estimado (a): *Julió Raúl Caerizo Martínez*


Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
.....  
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

## **Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética**

## **Anexo 5: Formato de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de Gestión en Salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de salud que labora en el hospital geriátrico PNP “San José” – Lima, 2022

Nombre del investigador principal: Bach. Huamán Intuscca, Alina / Zegarra Tasayco, Sally Elizabeth

Propósito del estudio: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de salud que labora en el hospital

Participantes: profesionales de salud

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguno

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**



Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....

Edad: .....

Correo electrónico personalo institucional: .....

---

Firma

## **Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin**