

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Tesis

**Determinación del clima organizacional y  
satisfacción laboral del personal de salud del Centro  
de Salud Concepción, 2022**

Kerly Arancibia Huali

Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Enfermería

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

# tesis informe final Kerly

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.upecen.edu.pe">repositorio.upecen.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="#">Submitted to Federation University</a> Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="http://repositorio.upsjb.edu.pe">repositorio.upsjb.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="#">Submitted to Universidad Alas Peruanas</a> Trabajo del estudiante	1%

10	<a href="http://www.prensalibre.com">www.prensalibre.com</a> Fuente de Internet	1 %
11	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
12	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
13	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Gitam University Trabajo del estudiante	<1 %
15	<a href="http://repositorio.eiposgrado.edu.pe">repositorio.eiposgrado.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
17	Ramírez Barajas Ilse Jannet. "El clima organizacional la relación y efecto en la satisfacción laboral en trabajadores de una institución del sector público", TESIUNAM, 2015 Publicación	<1 %
18	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://repositorio.ucss.edu.pe">repositorio.ucss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to City University of New York System Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
29	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

30

[core.ac.uk](http://core.ac.uk)

Fuente de Internet

&lt;1 %

31

[repositorio.autonomadeica.edu.pe](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1 %

32

Huerta Salazar Juan. "Relación del clima organizacional y las variables sociodemográficas con la satisfacción laboral en un hospital de tercer nivel", TESIUNAM, 2013

Publicación

&lt;1 %

33

Ramírez Arvizu Israel. "Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel", TESIUNAM, 2020

Publicación

&lt;1 %

34

[Submitted to unsaac](#)

Trabajo del estudiante

&lt;1 %

35

Guzmán Bautista Fabiola. "Satisfacción laboral del personal de salud en el Servicio de Urgencias y su relación con el síndrome de Burnout en el Hospital General de Zona no. 24 del IMSS", TESIUNAM, 2016

Publicación

&lt;1 %

36

[www.dspace.uce.edu.ec](http://www.dspace.uce.edu.ec)

Fuente de Internet

&lt;1 %

## **DEDICATORIA**

A mi hermosa familia, por ser mi inspiración y fortaleza para cumplir mi meta de ser una profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Continental, por tenerme como estudiante.

A mi asesora, Mg. Janet Elena Gaspar Samaniego, quien me guio durante el desarrollo de mi trabajo de investigación.

A los docentes, que me formaron como profesional competente.



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>Dedicatoria.....</b>	<b>II</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>III</b>
<b>Índice de contenidos.....</b>	<b>IV</b>
<b>Índice de tablas.....</b>	<b>VI</b>
<b>Índice de figuras.....</b>	<b>VII</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>VIII</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>IX</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>X</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>12</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....</b>	<b>12</b>
1.1 Delimitación de la investigación.....	12
1.1.1. Territorial .....	12
1.1.2. Temporal .....	12
1.1.3. Conceptual .....	12
1.2 Planteamiento y formulación del problema.....	12
1.3 Formulación del problema.....	14
1.3.1 Problema general.....	14
1.3.2 Problemas específicos .....	14
1.4 Objetivos de la investigación .....	14
1.4.1 Objetivo general .....	14
1.4.2 Objetivos específicos .....	14
1.5 Justificación de la investigación .....	15
1.5.1 Justificación metodológica.....	15
1.5.2 Justificación teórica.....	15
1.5.3 Justificación práctica.....	15
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>16</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>16</b>
2.1 Antecedentes de investigación .....	16
2.1.1 Artículos científicos .....	16
2.1.2 Antecedentes internacionales .....	17
2.1.3 Antecedentes nacionales .....	17
2.2 Bases teóricas .....	19
2.2.1 Clima organizacional .....	19
2.2.1.1 Dimensiones del clima organizacional.....	19
2.2.1.2 Instrumento de medición.....	20

2.2.2	Satisfacción laboral .....	21
2.2.2.1	Dimensiones de la satisfacción laboral .....	22
2.2.2.2	Instrumento de medición de la satisfacción laboral .....	22
2.2.3	Profesional de la salud .....	23
2.3	Definición de términos básicos .....	<b>23</b>
	<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>25</b>
	<b>HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>25</b>
3.1	Hipótesis .....	<b>25</b>
3.1.1	Hipótesis general.....	25
3.1.2	Hipótesis específicas .....	25
3.2	Identificación de las variables .....	<b>25</b>
3.3	Operacionalización de las variables.....	<b>27</b>
	<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>28</b>
	<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>28</b>
4.1	Enfoque de la investigación .....	<b>28</b>
4.2	Tipo de investigación.....	<b>28</b>
4.3	Nivel de investigación .....	<b>28</b>
4.4	Método de investigación.....	<b>29</b>
4.5	Diseño de investigación.....	<b>29</b>
4.6	Población y muestra.....	<b>30</b>
4.6.1	Población.....	30
4.6.2	Muestra.....	30
4.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	<b>31</b>
4.7.1	Técnicas .....	31
4.7.2	Instrumentos.....	31
4.8	Consideraciones éticas.....	<b>34</b>
	<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>36</b>
	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>36</b>
5.1	Descripción del trabajo de campo.....	<b>36</b>
5.2	Presentación de resultados.....	<b>36</b>
5.3	Contrastación de resultados.....	<b>42</b>
5.4	Discusión de resultados .....	<b>42</b>
	<b>Conclusiones .....</b>	<b>44</b>
	<b>Recomendaciones .....</b>	<b>45</b>
	<b>Lista de referencias .....</b>	<b>46</b>
	<b>Anexos .....</b>	<b>48</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escala de satisfacción laboral según Sonia Palma Carillo .....	23
Tabla 2. Dimensiones según las conductas frente al trabajo .....	23
Tabla 3. Operacionalización de variables .....	27
Tabla 4. Escala de satisfacción laboral según Sonia Palma Carillo .....	32
Tabla 5. Dimensiones según las conductas frente al trabajo .....	33
Tabla 6. Ítems de satisfacción laboral y puntuación .....	33
Tabla 7. Clima organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022 .....	36
Tabla 8. Clima organizacional según la dimensión de liderazgo del personal del centro de Salud de Concepción, 2022 .....	37
Tabla 9. Clima organizacional según la dimensión de estructura organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022 .....	38
Tabla 10. Clima organizacional según la dimensión motivación del personal del centro de salud de Concepción, 2022 .....	38
Tabla 11. Satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022 .....	39
Tabla 12. Satisfacción laboral con relación a las condiciones físicas o recursos del personal del centro de salud de Concepción, 2022 .....	40
Tabla 13. Satisfacción laboral según la dimensión de beneficios laborales o remunerativos del personal del centro de salud de Concepción, 2022 .....	40
Tabla 14. Satisfacción laboral según la dimensión de relación con la autoridad del personal del centro de salud de Concepción, 2022 .....	41
Tabla 15. Clima organización y satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022 .....	41
Tabla 16. Correlación entre satisfacción laboral y clima organizacional .....	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Clima organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022.....	37
Figura 2. Clima organizacional según la dimensión de liderazgo del personal del centro de salud de Concepción, 2022 .....	37
Figura 3. Clima organizacional según la dimensión de estructura organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022.....	38
Figura 4. Clima organizacional según la dimensión de motivación del personal del centro de salud de Concepción, 2022 .....	39
Figura 5. Satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022.....	39
Figura 6. Satisfacción laboral con relación a las condiciones físicas o recursos del personal del centro de salud de Concepción, 2022.....	40
Figura 7. Satisfacción laboral según la dimensión de beneficios laborales o remunerativos del personal del centro de salud de Concepción, 2022 .....	40
Figura 8. Satisfacción laboral según la dimensión de relación con la autoridad del personal del centro de salud de Concepción, 2022.....	41
Figura 9. Ingresando al centro de salud de Concepción, manteniendo los protocolos de bioseguridad.....	88
Figura 10. Brindando información del rellenado de la ficha del cuestionario a la obstetra de turno .....	88
Figura 11. Ingreso al servicio de emergencia para realizar el cuestionario .....	89
Figura 12. Absolviendo dudas del personal de salud, licenciado en enfermería, al momento del rellenado del cuestionario.....	89

## RESUMEN

El presente estudio «Determinación del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del centro de salud Concepción, 2022». Cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022. Se utilizó un diseño de investigación cuantitativo, transversal, descriptivo y no experimental. 120 profesionales de la salud conformaron la muestra. El cuestionario de clima organizacional y la escala de satisfacción laboral SL-SPC fueron los instrumentos utilizados en la técnica de la encuesta. Los resultados que se hallaron fueron correlación estadísticamente significativa entre las variables del entorno organizacional y la satisfacción laboral.  $Rho\ Spearman = 0.566$ ,  $p = 0.000$ , indicando una correlación significativa entre las dos variables, clima organizacional y satisfacción laboral, y se deduce que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de salud. También se determinó que el 82.5 % de los trabajadores considera que el clima organizacional esta por mejorar en el centro de salud de Concepción. Así mismo, el 81.7 % de los trabajadores tiene un nivel medio de satisfacción laboral.

**Palabras claves:** clima organizacional, personal de salud, satisfacción laboral

## ABSTRACT

The present study «Determination of the organizational climate and job satisfaction of the health personnel of the Concepción Health Center, 2022». Whose objective was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of the staff of the Concepción health center, 2022. A quantitative, cross-sectional, descriptive, and non-experimental research design was used. 120 health professionals made up the sample. The organizational climate questionnaire and the SL-SPC job satisfaction scale were the instruments used in the survey technique. The results found were statistically significant correlation between the variables of the organizational environment and job satisfaction. Rho Spearman = 0.566,  $p = 0.000$ , indicating a significant correlation between the two variables organizational climate and job satisfaction, and it follows that the organizational climate influences the job satisfaction of health workers. It was also determined that 82.5% of the workers consider that the organizational climate is about to improve at the Concepción Health Center. Likewise, 81.7% of workers have an average level of job satisfaction.

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

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la (OMS) Organización Mundial de Salud, clima organizacional es definido como el entorno en el que las personas trabajan juntas para lograr objetivos comunes, como garantizar las condiciones adecuadas para los miembros y las organizaciones, que promuevan actividades de salud y seguridad (1).

Un clima organizacional es el espacio de trabajo que promueve el reconocimiento de las percepciones individuales y colectivas de sus miembros, sus estándares de calidad, la excelencia en todas las áreas, el valor de los miembros como personas y su contribución a la creación de un ambiente que incita el trabajo productivo (2).

Numerosos estudios realizados en muchos países han revelado una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Por otro lado, si la organización se reestructura a menudo sin tener en cuenta el entorno de trabajo del gerente y la satisfacción del gerente, puede tener consecuencias negativas (3).

En primer lugar, es necesario examinar la relación entre el clima organizacional del personal del centro de salud de Concepción en el año 2022 y su satisfacción laboral.

Los siguientes factores fueron considerados en la forma en que se organizó este trabajo:

En el capítulo I se incluye el tema de investigación, que incluye la definición del problema, sus tareas y justificación.

En el capítulo II se presenta el marco teórico, que incluye información de antecedentes, fundamentos teóricos, definiciones de términos, hipótesis y variables.

En el capítulo III de este estudio se desarrolla la metodología. Del mismo modo, el tipo de investigación y el nivel de investigación, diseño del estudio, población, muestra, variables, técnicas, herramientas de recolección de datos, validez, confiabilidad, procesamiento de datos y análisis descriptivo.

Asimismo, en el capítulo IV se describen los resultados.

Adicionalmente, el capítulo V desarrolla la discusión de los hallazgos.

Finalmente, se presentan las conclusiones, sugerencias, lista de referencias y anexos.



## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

#### **1.1 Delimitación de la investigación**

##### **1.1.1. Territorial**

Es el centro de salud de Concepción.

##### **1.1.2. Temporal**

Se realizó desde julio del 2022 hasta febrero del 2023.

##### **1.1.3. Conceptual**

Su objetivo principal era determinar cómo se sentía el personal del centro de salud de Concepción acerca de sus trabajos y cómo el clima organizacional impactaba en ese sentido.

#### **1.2 Planteamiento y formulación del problema**

Hoy en día tener un ambiente laboral saludable con un clima organizacional adecuado es fundamental a la hora de hacer evaluaciones de satisfacción laboral del personal. Asimismo, la OMS se refiere al clima organizacional como el ámbito donde todos trabajan en conjunto como equipo, persiguiendo una meta en común, implicando el bienestar de los integrantes y las instituciones con adecuadas condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales para la protección y promoción que protejan y promuevan la salud y la seguridad (1).

El clima organizacional en el ámbito laboral favorece el reconocimiento de la percepción personal y grupal de los miembros de un equipo de trabajo, los requerimientos de

calidad, excelencia en distintos ámbitos, valor personal de sus integrantes y las incidencias que traen consigo para alcanzar entornos laborales saludables. Tanto el clima organizacional y la satisfacción laboral son las bases primordiales en los establecimientos que prestan atención de salud donde los intereses y preocupaciones intervienen bastante. Es fundamental que en los establecimientos que brindan atención de salud cuenten con un adecuado clima, organización y satisfacción laboral que ejerzan influencias de modo positivo, con el único fin de que eleven los niveles de eficacia, eficiencia, innovación y calidad de servicio en su personal (2).

En las organizaciones de prestación de servicios de salud, donde los intereses están estrechamente entrelazados, el clima organizacional y la satisfacción laboral son pilares clave, con la finalidad de impulsar la productividad, la eficacia, la innovación y la calidad del servicio de los empleados, es fundamental que las estructuras de prestación de servicios de salud cuenten con el clima organizacional y satisfacción laboral adecuados (2).

La realidad peruana también está inmersa en este problema, en cuanto a este tema el Ministerio de Salud consideró que aqueja a diversos trabajadores de salud, por lo que se esmeró en el mejoramiento de los ambientes laborales, es así que en el año 2019 realizó talleres de mejoramiento del clima organizacional en nosocomios; sin embargo, se halló ciertos problemas de parte de los trabajadores al no acudir a los talleres programados, por lo que se procedió a realizarlos en sus mismos servicios; también los organizadores refirieron que una vez superado el problema de la inasistencia surgían otros obstáculos como la actitud de algunos participantes al momento de integrarse con el resto de participantes (3).

En la actualidad, el mismo entorno competitivo, dinámico y complejo hace que cada vez se necesite más de capacitaciones motivadas para la mejora de calidad de atención a los pacientes, en este sentido, el clima organizacional y la satisfacción laboral son piezas claves. El recurso humano que son los trabajadores de salud debe estar en buenas condiciones para obtener resultados positivos, ya que su principal trabajo es lograr el objetivo organizacional de forma satisfactoria.

En esta oportunidad se consideró, dentro de la red del valle del Mantaro, a una de sus microrredes que es el centro de salud de Concepción «David Guerrero Duarte» de categoría I-4 con camas de internamiento y atención las 24 horas, dedicada a brindar atención de salud, que tienen como meta fundamental asegurar la atención integral en salud a sus cientos de afiliados. Este centro de salud de Concepción tiene una complejidad funcional y estructural debido a la existencia de varios servicios, programas y camas de internamientos, donde

laboran médicos generales, cirujanos dentistas, enfermeras, obstetras, químicos farmacéuticos, tecnólogos médicos, psicólogos, técnicos en enfermería, técnicos en farmacia y laboratoristas. Así, el propósito de esta investigación fue conocer la relación que podía existir entre las variables de estudio, para que dicho conocimiento se pueda constituir en una herramienta que permita a la institución lograr la satisfacción de los usuarios y también un adecuado clima organizacional y satisfacción laboral del personal que trabaja ahí.

Ante lo anterior, se recomienda investigar la relación entre el clima organizacional del centro de salud de Concepción y la satisfacción laboral del personal de salud en el año 2022.

### **1.3 Formulación del problema**

#### **1.3.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022?

#### **1.3.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es el clima organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022?
- ¿Cuál es la satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022?

### **1.4 Objetivos de la investigación**

#### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Determinar el clima organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022.
- Determinar la satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022.

## **1.5 Justificación de la investigación**

En la actualidad, tener un ambiente laboral saludable con un clima organizacional conveniente es básico a la hora de hacer un análisis situacional de cuan satisfecho se encuentra el personal. Se debe considerar que existen condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales favorables que salvaguardan y promueven la seguridad y la salud para que los trabajadores e instituciones alcancen un adecuado bienestar y satisfacción laboral.

### **1.5.1 Justificación metodológica**

Este estudio permitió establecer la relación entre las variables de manera correlacional, aplicando dos instrumentos y la información hallada, se planteó propuestas de solución, también esta información servirá como base para futuros estudios con los cuales se abordará esta problemática.

### **1.5.2 Justificación teórica**

El marco teórico, las definiciones de las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, y las herramientas para medirlas mediante escalas de satisfacción laboral serán exploradas y analizadas en profundidad en este estudio con SL-SPC (4).

### **1.5.3 Justificación práctica**

Con la ayuda del trabajo aquí realizado, se podrá mejorar el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del centro de salud de Concepción. Esto mejorará los servicios ofrecidos por los profesionales de salud en los establecimientos de salud.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

##### **2.1.1 Artículos científicos**

Ponce et al. (5) en su investigación «Clima organizacional y satisfacción laboral de docentes universitarios estatales», tuvo como objetivo establecer la relación entre el puesto de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de la Universidad Nacional del Altiplano en Puno. Los análisis son cuantitativos, correlacionales, comparativos y no experimentales. Utilizando un cuestionario de encuesta, se lleva a cabo este estudio. La variable clima organizacional tiene una fuerte correlación positiva,  $r = 0.631$  con la variable satisfacción laboral.

Carrión et al. (6), en su estudio «Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en una institución de salud peruana», el método que utilizaron fue una revisión sistemática de publicaciones de Scopus, Web of Science, EBSCO y Wiley en un período no mayor a cinco años (2016-2020). El objetivo de este estudio es incluir la investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral en la literatura científica. Los autores en su mayoría concluyeron que la satisfacción laboral aumentó moderadamente y el clima laboral se mantuvo estable.

Del Ángel et al. (7), en su artículo «Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud» discuten la conexión entre estos dos elementos y la satisfacción del trabajador de la salud. El análisis es relativo y cíclico. 182 personas participaron en este estudio, que es el más grande. Resultó que el 46 % de los empleados está satisfecho con su trabajo, el 56 % y el 40 % con el clima

organizacional. Un valor  $p = 0,05$  sirve como prueba concreta de que la ética y la satisfacción laborales están relacionadas.

Cabay et al. (8), en su artículo «La relación entre el estrés laboral y la satisfacción en el personal administrativo del Hospital General de Riobamba», el objetivo fue comprender cómo el brote de covid-19 afectó los niveles de estrés y la satisfacción laboral en un hospital general de Riobamba, Ecuador. El proyecto es interactivo, adaptable y descriptivo. Para ello, se utilizó un cuestionario que corresponde a la variable satisfacción laboral y otro cuestionario de estrés laboral de la OIT. Había menos estrés, según el 76 % de los encuestados. Entre las variables no existen relaciones estadísticamente significativas.

### **2.1.2 Antecedentes internacionales**

Gavilanes et al. (9) en su investigación «Asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral en una institución de salud de Ambato, Ecuador», el propósito fue comprender si existe una correlación entre la satisfacción laboral de los empleados y la cultura organizacional. Los tipos de investigación incluyen estudios no empíricos, interdisciplinarios, descriptivos y de correlación. 90 empleados participaron en la encuesta y utilizaron cuestionarios para recopilar datos sobre el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados. Indica que las variables están correlacionadas entre sí.

Soria et al. (10) en un artículo «El clima organizacional y su correlación con la satisfacción laboral en un instituto de educación superior», examinaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La herramienta de clima organizacional y el cuestionario de satisfacción fueron utilizados por 208 participantes. La principal conclusión de este estudio es que las variables tienen una correlación positiva significativa.

### **2.1.3 Antecedentes nacionales**

Gutiérrez y Justo (11) en su investigación «Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución del sector construcción en Lima Metropolitana», busca comprender cómo el clima organizacional influye en la satisfacción laboral. La principal consecuencia es la existencia de relaciones entre variables.

Para Carrillo (12), su propósito fue conocer qué opinan los médicos del Hospital Belén de Lambayeque sobre su trabajo y satisfacción laboral. Las herramientas utilizadas son cuestionarios para evaluar el clima organizacional en términos de satisfacción laboral y salud general. Los análisis fueron transversales, cuantitativos, no empíricos, descriptivos y relacionales. Los resultados muestran que el 31 % de los empleados está satisfecho con su ambiente organizacional, el 58 % está dispuesto a asumir riesgos y el 70 % está satisfecho con su trabajo. Fue importante determinar si existe una fuerte correlación positiva con  $r = 0.417$ .

Rodríguez (13) en su investigación «Clima organizacional y satisfacción laboral en policías de seguridad del estado Trujillo», buscaba mostrar una correlación entre ambas variables. Los métodos de este estudio son sustantivos y no experimentales o descriptivos. El estudio examinó a 47 policías y encontró una correlación ( $r = 0,878$ ) entre las variables. El 70 % siente que el ambiente es cómodo para trabajar. La satisfacción laboral en promedio es 40.4 %.

Dávila et al. (14) hicieron un análisis para comprender la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el clima organizacional, 316 empleados formaron parte de la muestra para este estudio descriptivo, no experimental, correlativo, de base y cuantitativo. Tuvieron en cuenta que el 80,70 % de los que están satisfechos con su trabajo dicen que aprecian su entorno de trabajo de forma regular, en comparación con el 71,20 %. Concluyeron que,  $\rho = 0.559$  y  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo que existe una relación significativa entre las variables.

Bazalar y Choquehuanca (15), en su investigación «Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la Universidad Nacional del Callao» y cómo identificó la relación entre ambos. Como este estudio fue un estudio cualitativo, 101 miembros del personal participaron en el estudio. Los resultados muestran que existe una correlación entre las variables en la misma dirección.

Sánchez (16), en su tesis «Clima organizacional y satisfacción laboral del personal sanitario en tiempos del covid-19 en el hospital distrital Santa Isabel», donde 50 empleados completaron cuestionarios sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral; se muestra que existe una correlación significativa con el valor de Pearson = 0.347 y su Sig.  $p = 0.014 < 0.05$ . El 18 % está por mejorar el clima organizacional y el 72 % percibe una satisfacción laboral medianamente aceptada.

## 2.2 Bases teóricas

### 2.2.1 Clima organizacional

Se dice que un clima organizacional es favorable si sus miembros se sienten satisfechos con sus necesidades morales y personales, y se dice que es desfavorable cuando sus necesidades no son satisfechas. El clima organizacional es una característica del lugar de trabajo que influye en el comportamiento de sus integrantes en el desempeño de sus puestos de trabajo.

Según el Ministerio de Salud, el clima organizacional se define como las características y el comportamiento de los miembros de una organización y está influenciado por el comportamiento de los líderes y gerentes organizacionales. Lo mismo se aplica a la percepción que tiene una organización de su entorno en términos de contexto, tecnología, organigrama, salario, comportamiento, satisfacción y jerarquía percibida (2).

#### 2.2.1.1 Dimensiones del clima organizacional

El clima organizacional posee las siguientes dimensiones:

1. **Liderazgo:** son las influencias que se ejercen en los comportamientos de los integrantes de una institución con el único objetivo de lograr fines (3).
2. **Innovación:** es el modo que tiene la gerencia de impulsar los trabajos que realizan los integrantes de una institución (3).
3. **Recompensa:** estos son incentivos para que los miembros de la organización promuevan su trabajo y creen un ambiente de trabajo óptimo (3).
4. **Confort:** es la creación de un ambiente físico acorde a las necesidades de los integrantes de la organización para el desarrollo del trabajo de los integrantes (3).
5. **Estructura organizacional:** son las percepciones que tienen los integrantes sobre la reglamentación, trámites y procesos del desarrollo de su labor (3).



6. **Toma de decisiones:** se refiere a las decisiones tomadas dentro de la institución y las funciones de los empleados en dichos procesos (3).
7. **Comunicación organizacional:** son los medios de comunicación existentes dentro de la institución de jerarquías y entre empleados (3).
8. **Remuneración:** es la bonificación que se brinda al empleado por realizar su trabajo (3).
9. **Identidad:** son los sentimientos de identificación con la institución, donde los integrantes se identifican para cumplir los objetivos (2).
10. **Conflicto y cooperación:** a diferencia de la cooperación, que ocurre cuando los miembros de la organización demuestran apoyo emocional y cooperación en todos los niveles, el conflicto ocurre en varios niveles jerárquicos cuando los miembros de la organización expresan opiniones diferentes y llegan a un consenso (5).
11. **Motivación:** son los estímulos que se dan al interior de la organización para que el empleado realice con entusiasmo su labor (10).

#### 2.2.1.2 Instrumento de medición

La herramienta de evaluación del clima organizacional consta de 55 premisas e identifica 11 aspectos del clima organizacional, incluida la comunicación organizacional (5 premisas), la recompensa (5 premisas), la identidad (5 premisas), el conflicto y la cooperación (6 premisas), la motivación (6 premisas), liderazgo (5 premisas), innovación (5 premisas), comodidad (3 premisas), estructura (7 premisas) y toma de decisiones (3 premisas).

Liderazgo: premisas 1, 4, 9, 25, 29

Innovación: premisas 6, 22, 44, 50, 52

Recompensa: premisas 16, 20, 36, 39, 41

Confort: premisas 19, 42, 51

Estructura organizacional: premisas 2, 8, 24, 26, 27, 38, 48

Toma de decisiones: premisas 3, 30, 45

Comunicación organizacional: premisas 12, 14, 32, 33, 34

Remuneración: premisas 18, 37, 53, 54, 55

Identidad: premisas 10, 11, 13, 23, 31

Conflicto y cooperación: premisas 5, 15, 21, 35, 40, 43

Motivación: premisas 7, 17, 28, 46, 47, 49

Para el resultado final se presenta:

- No saludable: con un puntaje de 55 a 128
- Por mejorar: de 129 a 202
- Saludable: de 203 a 275

### **2.2.2 Satisfacción laboral**

Toda organización tiene en cuenta la satisfacción laboral al determinar sus propias necesidades de bienestar en el trabajo y cómo esta situación afecta la productividad, los ingresos y el ausentismo (4).

Palma (4) se refiere a la satisfacción laboral como la situación especialmente con estabilidad en la labor, que tienen como base costumbre y valores que se desarrollan mediante situaciones vividas en el trabajo.

Es el producto de la estimulación del desenvolvimiento en la labor y el modo en donde la persona manifiesta la asociación entre los esfuerzos y sus recompensas. Asimismo, es la conducta dentro del trabajo que considera el sentimiento, respuesta afectiva, apreciación valorativa y el comportamiento ante situaciones; en otras palabras, es la percepción de la persona como satisfecha o insatisfecha. Asimismo, también son los comportamientos de los individuos frente a su labor con interrelación con los miembros de su institución, sus jefaturas, cumplir la reglamentación y la política de la institución, la satisfacción del desenvolvimiento en la labor y la aceptación de la condición del empleo; donde muchas veces, no son acorde entre otros (13).

### 2.2.2.1 Dimensiones de la satisfacción laboral

De acuerdo con Palma (4) son:

- **Condiciones físicas o materiales:** el ambiente en el que trabajan las personas debe ser cómodo y adecuado para el tipo de trabajo realizado.
- **Beneficios laborales o remunerativos:** son las retribuciones económicas normales o adicionales percibidas por los empleados de la institución por realizar su labor.
- **Políticas administrativas:** son las reglamentaciones o lineamiento institucional que rigen el desenvolvimiento de la labor en la organización.
- **Relaciones sociales:** es el tipo preferido de relación de sus integrantes de la institución, distribuyendo así múltiples tareas laborales.
- **Desarrollo personal:** un asociado tiene la oportunidad de realizar acciones que lo benefician personalmente, son importantes para su desempeño profesional.
- **Desempeño de tareas:** son las evaluaciones de las habilidades y la productividad de los empleados en relación con el desenvolvimiento de su labor.
- **Relación con la autoridad:** es la asociación que el personal tiene con sus jerarquías superiores (17).

### 2.2.2.2 Instrumento de medición de la satisfacción laboral

Este es un requisito previo basado en la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo SL-SPC 2005 (4). Beneficios de la economía, relaciones interpersonales, desarrollo del carácter, condiciones físicas o materiales y requisitos reglamentarios. Si la hipótesis es correcta, la respuesta se da utilizando una escala de Likert de 5 puntos (1, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 29, 30, 32, 34, 35, 36) o negativa (2, 7, 8,

15, 16, 17, 19, 23, 26, 28, 31, 33); dicha escala considera las puntuaciones en razón al tipo de respuestas afirmativas (18).

**Tabla 1. Escala de satisfacción laboral según Sonia Palma Carillo**

Escala de medición	Positivo	Negativo
Totalmente de acuerdo	5	1
De acuerdo	4	2
Indeciso	3	3
En desacuerdo	2	4
Totalmente en desacuerdo	1	5

*Fuente: tomada de Palma (4)*

La escala SL-SPC ayuda a la hora de hacer un análisis situacional de las conductas frente al trabajo, enfatizando situaciones de agrado o desagrado de esta actividad en el empleado. Para determinar qué tan confiable era el instrumento, se calculó un alfa de Cronbach de 0.829 (18).

**Tabla 2. Dimensiones según las conductas frente al trabajo**

Dimensiones	Pregunta
Condición física o material	1, 13, 21, 28, 32
Beneficio laboral o remunerativo	2, 7, 14, 22
Política administrativa	8, 15, 17, 23, 33
Relación social	3, 9, 16, 24
Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29, 34
Desempeño de tarea	5, 11, 19, 26, 30, 35
Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36

*Fuente: tomada de Palma (4)*

### 2.2.3 Profesional de la salud

Son personas que han realizado su carrera profesional en campos relacionados con la salud como medicina, fisioterapia, enfermería, farmacia, etc. Pueden ser personales que brindan prestaciones en el nivel primario preventivo promocional o aquellas en brindan atenciones en segundo y tercer nivel que son recuperativos y de rehabilitación. En otras palabras, son aquellas personas que brindan atenciones frente a las problemáticas de salud que presenta la población de acuerdo con su gravedad (19).

## 2.3 Definición de términos básicos

- **Clima organizacional:** tiene características que posee el ámbito laboral donde sus integrantes lo perciben favorable o desfavorablemente e influye en sus conductas al momento de desarrollar su labor. Se dice que un clima organizacional es favorable si sus

integrantes sienten satisfacción en sus requerimientos personales y morales y se dice que es desfavorable cuando no satisface el requerimientos de estas necesidades (2).

- **Satisfacción laboral:** es un contexto que toda institución considera para determinar la necesidad de bienestar del empleado al realizar su trabajo y como esta situación afecta en su producción rotación y ausencia (4).
  
- **Personal de salud:** son personas con titulaciones en campos relacionados con la salud como medicina, fisioterapia, enfermería, farmacia, etc. Pueden ser personales que brindan prestaciones en el nivel primario preventivo promocional o aquellas que brindan atenciones en segundo y tercer nivel que son recuperativo y de rehabilitación, en otras palabras, son aquellas personas que brindan atenciones frente a la problemática de salud que presente la población acorde a su gravedad (19).

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis**

##### **3.1.1 Hipótesis general**

Ho: no existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022.

Ha: existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022.

##### **3.1.2 Hipótesis específicas**

- El clima organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022 es no saludable.
  
- La satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022, es de nivel medio.

#### **3.2 Identificación de las variables**

##### **▪ Variable independiente**

**Clima organizacional:** es el conjunto de factores relacionados con los miembros de la organización que experimentan directa o indirectamente en su trabajo los que influyen en su comportamiento (1).

- **Variable dependiente**

**Satisfacción laboral:** según Palma (4) se refiere a la satisfacción laboral como la situación especialmente con estabilidad en la labor, que tienen como base las costumbres y valores que se desarrollan mediante situaciones vividas en el trabajo.

### 3.3 Operacionalización de las variables

**Tabla 3. Operacionalización de variables**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Subdimensiones	Operacionalización		
					Indicadores	Escala de medición	Tipo de variable
Clima organizacional	Según el Ministerio de Salud, el clima de una organización está determinado por las actitudes y acciones de sus miembros, que son influenciadas por la conducta de sus líderes y gerentes. Así mismo, el clima organizacional se percibe en los contextos, las tecnologías, el organigrama, los salarios, los comportamientos, los niveles de satisfacción y la percepción según jerarquías (2).	Respuestas a las subescalas: liderazgo, innovación, recompensa, confort, estructura organizacional, toma de decisiones, comunicación organizacional, remuneración, identidad, conflicto y cooperación y motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Innovaciones</li> <li>• Recompensas</li> <li>• Confort</li> <li>• Estructura organizacional</li> <li>• Toma de decisión</li> <li>• Comunicación organizacional</li> <li>• Remuneraciones</li> <li>• Identidades</li> <li>• Conflicto y cooperación</li> <li>• Motivaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No saludable</li> <li>• Por mejorar</li> <li>• Saludable</li> </ul>	<p>No saludable: de 55 a 128</p> <p>Por mejorar: de 129 a 202</p> <p>Clima saludable: de 203 a 275</p>	Ordinal	Cualitativa
Satisfacción laboral	Según Palma (4), la satisfacción laboral se refiere a una situación, particularmente de estabilidad laboral, que se basa en costumbres y valores formados en situaciones encontradas en el trabajo.	Respuestas a las subescalas: condiciones físicas o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condición física o material</li> <li>• Beneficio laboral o remunerativo</li> <li>• Política administrativa</li> <li>• Relación social</li> <li>• Desarrollo personal</li> <li>• Desempeño de tarea</li> <li>• Relación con la autoridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas (1, 13, 21, 28, 32)</li> <li>• Premisas (2, 7, 14, 22)</li> <li>• Premisas (8, 15, 17, 23, 33)</li> <li>• Premisas (3, 9, 16, 24)</li> <li>• Premisas (4, 10, 18, 25, 29, 34)</li> <li>• Premisas (5, 11, 19, 26, 30, 35)</li> <li>• Premisas (6, 12, 20, 27, 31, 36)</li> </ul>	<p>Nivel alto: 133 a 180 puntos</p> <p>Nivel medio: 85 a 132 puntos</p> <p>Nivel bajo: 36 a 84 puntos</p>	Ordinal	Cualitativa



## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 Enfoque de la investigación**

La investigación se basa en métodos científicos, porque el objetivo es encontrar información intencionalmente o soluciones para varios problemas científicos complejos.

#### **4.2 Tipo de investigación**

Basado en la búsqueda de nuevos conocimientos en el campo de la investigación, el análisis es preliminar, integral y retrospectivo y no tiene una función específica de aplicación. Al igual que el tipo anterior, también se acepta este tipo.

Como se llama teórica, el tipo de investigación será importante para estudiar un problema con el único fin de buscar el conocimiento, a esto se le denomina investigación teórica (17).

#### **4.3 Nivel de investigación**

Debido a que se intenta establecer una conexión entre las dos variables como objeto de estudio (clima organizacional y satisfacción laboral), se clasifica este trabajo como relacionado.

Hernández et al. (17) mencionan que estos tipos de estudio tienen como finalidad la medición de los grados de asociación que existan entre dos o más variables, donde se medirán cada una de ellas y posteriormente se cuantificarán y analizarán las vinculaciones.

#### **4.4 Método de investigación**

Se define el método científico como la prueba sistemática, controlada, rigurosa y detallada de las teorías de Kerlinger sobre las relaciones fundamentales entre los fenómenos naturales, y se usan ampliamente en este estudio (17).

- También se usó el método inductivo, porque se analizó alguna evidencia, en particular en el establecimiento de generalidades. Se inició con los datos evaluados con el fin de llegar a obtener información concluyente mediante el proceso de evaluar específicamente hacia lo general. Los métodos inductivos se emplean en el principio descubierto hacia particularidades desde una visión juiciosa (17).
- También se usó el método deductivo, por medio de estos métodos se establecieron explicaciones desde lo más general a lo más específico, deduciéndose de este modo las relaciones entre las variables de estudio. Donde lo cuantitativo se basa en esquemas deductivos y lógicos buscando las formulaciones de preguntas de estudio e hipótesis para luego corroborarlas (17).
- Los métodos analíticos permitieron la descomposición en sus elementos los caracteres de las variables, llegando a una explicación de las asociaciones existentes entre estas. Es fundamental reconocer el carácter de los fenómenos y objetos que se investiga para entender sus esencias (17).

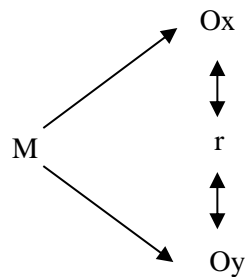
Asimismo, se utilizó los métodos estadísticos que consisten en secuencias de los procesos para manejar la información cualitativa y cuantitativa del estudio.

#### **4.5 Diseño de investigación**

Este análisis fue no empírico, transversal y correlacionado porque las variables no cambiaron a lo largo del estudio. En la investigación no experimental no se establecen eventos, sino que solo se realizan observaciones existentes. En estos estudios no experimentales, las variables independientes se mantienen y no se modifican; además, los investigadores no controlaron las variables y no pueden influir en ellas porque los eventos ya sucedieron (17).

Este estudio es de corte transversal, aplicándose los formularios para la obtención de la información en un momento y tiempo dado por única vez, con el único fin de hacer descripciones de las variables y su asociación en dicho momento (17).

Para ello, se utiliza un diseño de correlación. El propósito de este tipo de estudio es estimar cuánta correlación existe entre las variables (17). Este estudio también determina las relaciones entre las variables. Estas relaciones se basan en los siguientes supuestos probados:



**Donde**

M = muestra de estudio conformada por todo el personal de salud del centro de salud de Concepción.

R = coeficiente de correlación entre ambas variables

Ox = clima organizacional

Oy = satisfacción laboral

#### 4.6 Población y muestra

##### 4.6.1 Población

Conformada por 120 profesionales de la salud, entre médicos, enfermeras, obstetras, tecnólogos médicos, técnicas en enfermería, etc. del centro de salud de Concepción.

Una población es un conjunto de individuos con características similares. Este es el número total de escenarios a investigar que involucran las mismas acciones y personajes (17).

##### 4.6.2 Muestra

Se define una muestra como un subconjunto de la población. Este número de partes de la estructura es igual al número total de partes (17).

La muestra de esta investigación fue no probabilística y de tipo censal o estadística (17) y estuvo conformada por todos los profesionales de salud entre médicos generales, cirujanos dentistas, enfermeras, obstetras, tecnólogos, técnicas en enfermería, técnicos en farmacia, químicos farmacéuticos, psicólogos y personal de laboratorio, que estén de acuerdo en participar de la investigación respondiendo los

cuestionarios que permitan medir las variables de estudio.

**A. Unidad de análisis:** personal de salud

**B. Tamaño de la muestra:** 120 trabajadores de la salud

Para seleccionar la muestra se hizo mediante un muestreo simple no probabilístico.

#### **4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

##### **4.7.1 Técnicas**

En el siguiente estudio se empleó una técnica de entrevista consistente en dos cuestionarios: una sobre el sistema de clima organizacional basado en la competencia técnica del Ministerio de Salud para evaluar el clima organizacional y el otro cuestionario de satisfacción laboral basadas en SL-SPC (4). Antes de su uso, estas herramientas se revisan para su aprobación:

El coeficiente alfa de Cronbach se empleó en la prueba piloto para respaldarlo.

Los datos fueron organizados para el análisis e interpretación del diagrama después de utilizar el paquete de software estadístico IBM SPSS Statistics V.25 y el paquete numérico Excel 2010 antes de generar las tablas de códigos y de matrices.

##### **4.7.2 Instrumentos**

###### **A. Diseño**

Las 55 premisas que componen este instrumento para seguir la evolución del clima organizacional identifican 11 dimensiones del clima, incluyendo liderazgo (5 ítems), innovación (5 ítems), recompensa (5 ítems), comodidad (3 ítems), estructura (7 ítems), toma de decisiones (3 ítems), comunicación organizacional (5 ítems), compensación (5 ítems), identidad (5 ítems), conflicto y cooperación (6 ítems) y motivación (6 ítems) (anexo 1).

Liderazgo: premisas 1, 4, 9, 25, 29

Innovación: premisas 6, 22, 44, 50, 52

Recompensa: premisas 16, 20, 36, 39, 41

Confort: premisas 19, 42, 51

Estructura organizacional: premisas 2, 8, 24, 26, 27, 38, 48  
 Toma de decisiones: premisas 3, 30, 45  
 Comunicación organizacional: premisas 12, 14, 32, 33, 34  
 Remuneración: premisas 18, 37, 53, 54, 55  
 Identidad: premisas 10, 11, 13, 23, 31  
 Conflicto y cooperación: premisas 5, 15, 21, 35, 40, 43  
 Motivación: premisas 7, 17, 28, 46, 47, 49

Para el resultado final se presenta:

- No saludable: con un puntaje de 55 a 128
- Por mejorar: de 129 a 202
- Saludable: de 203 a 275

Se utilizó una tabla de supuestos basada en la Escala de satisfacción laboral desarrollada por Sonia Palma Carrillo en 2005 para medir la satisfacción laboral (4). Los 36 supuestos que componen el dispositivo se agrupan en siete categorías: relaciones de poder, desempeño de tareas, desarrollo personal, ganancia ocupacional o financiera, relaciones sociales, condición física o sustancia. Las respuestas están formadas en una escala de 5 ítems según si la premisa es positiva o no (1, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 29, 30, 32, 34, 35, 36) o negativa (2, 7, 8, 15, 16, 17, 19, 23, 26, 28, 31, 33); dichas escalas consideran las puntuaciones en razón a las respuestas afirmativas (18).

**Tabla 4. Escala de satisfacción laboral según Sonia Palma Carrillo**

Escala de medición	Positivo	Negativo
Totalmente de acuerdo	5	1
De acuerdo	4	2
Indeciso	3	3
En desacuerdo	2	4
Totalmente en desacuerdo	1	5

*Fuente: tomada de Palma (4)*

La escala SL-SPC ayuda a la hora de hacer un análisis situacional de las conductas frente al trabajo, enfatizando situaciones de agrado o desagrado de esta actividad en el empleado. Para identificar la confiabilidad del instrumento se calculó el alfa de Cronbach con un valor de 0.829 (18) (anexo 2).

**Tabla 5. Dimensiones según las conductas frente al trabajo**

<b>Dimensiones</b>	<b>Pregunta</b>
Condición física o material	1, 13, 21, 28, 32
Beneficio laboral o remunerativo	2, 7, 14, 22
Política administrativa	8, 15, 17, 23, 33
Relación social	3,9, 16, 24
Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29, 34
Desempeño de tarea	5, 11, 19, 26, 30, 35
Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36

*Fuente: tomada de Palma (4)*

De acuerdo con los ítems de la Satisfacción Laboral se considerará las siguientes puntuaciones:

**Tabla 6. Ítems de satisfacción laboral y puntuación**

<b>Satisfacción personal global</b>	
Alta	133 – 180
Media	85 – 132
Baja	36 – 84
<b>Condiciones físicas o materiales</b>	
Alta	20 – 25
Media	12 – 19
Baja	5 – 11
<b>Beneficios laborales o remunerativos</b>	
Alta	15 – 20
Media	9 – 14
Baja	4 – 8
<b>Políticas administrativas</b>	
Alta	18 – 25
Media	11 – 17
Baja	5 – 10
<b>Relaciones sociales</b>	
Alta	19 – 20
Media	12 – 18
Baja	4 – 11
<b>Desarrollo personal</b>	
Alta	24 – 30
Media	15 – 23
Baja	6 – 14
<b>Desempeño de tarea</b>	
Alta	24 – 30
Media	15 – 23
Baja	6 – 14
<b>Relación con la autoridad</b>	
Alta	24 – 30
Media	15 – 23
Baja	6 – 14

*Fuente: tomada de Palma (4)*

## **B. Confiabilidad**

El formulario de clima organizacional fue validado mediante la técnica de grupos focales y opinión profesional. Aunque también se utilizó el alfa de Cronbach para validar el formulario, el hecho de que su valor sea cercano a 1 no implica que sea una medida confiable.

La escala SL-SPC ayuda a hacer un análisis situacional de las actitudes hacia la labor, identificando si fue satisfactoria o insatisfactoria su labor. Asimismo, este cuestionario se sustenta en la teoría de las escalas motivacionales y de la teoría vinculada a las discrepancias y dinámicas.

## **C. Validez**

Los valores de alfa de Cronbach cercanos a 1 se utilizan para determinar la validez de la tabla de clima organizacional, pero esto no significa que la tabla sea confiable. Para determinar la validez de forma de la escala SL-SPC, se calculó un alfa de Cronbach de 0,829.

## **4.8 Consideraciones éticas**

La investigación se desarrolló teniendo en cuenta la bioética. En tal sentido, se mantuvo la confidencialidad cuando se recogieron los datos, asimismo, cuando se analizó cada uno de estos. La autora de la tesis abordó la investigación con mentalidad investigativa enfocándose en los valores de respeto y justicia con el objetivo de publicar los resultados de esta investigación.

Los siguientes principios éticos fueron aplicados durante la etapa de uso de la herramienta de recolección de datos.

- **Solicitud para autorización de ejecución de tesis:** se ha enviado una solicitud de permiso para realizar el trabajo a la dirección del centro de salud de Concepción.
- **Permiso de Comité de Ética:** se obtuvo la aprobación porque es importante actuar con responsabilidad en un contexto de investigación para garantizar un estudio objetivo y justo.

- **Carácter anónimo:** se aplicó el cuestionario de manera anónima, cuyos datos no solo han sido utilizados para la investigación.
- **Carácter privado:** la información que se recogió fue únicamente empleada para la investigación, respetando la privacidad de cada participante.
- **El consentimiento informado:** al momento que se aplicó el cuestionario se solicitó el consentimiento de los participantes (anexo 2).
- **Aplicación de encuestas:** al momento de realizar la aplicación de la encuesta se consideró que cada integrante del estudio rellene el instrumento y su consentimiento informado previa orientación de la encargada del estudio. También se tienen en cuenta las recomendaciones de seguridad biológica establecidos por el Ministerio de Salud para las instalaciones médicas. Para aquellos integrantes que no puedan rellenar de manera presencial el instrumento se realizó el instrumento de manera virtual con todas las instrucciones para que lo puedan rellenar, junto con su consentimiento informado.



## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS**

#### **5.1 Descripción del trabajo de campo**

El director del centro de salud de Concepción aprobó este análisis. Todo el personal de salud del centro también estuvo expuesto a este estudio. Como se mencionó anteriormente, se entrevistó a 120 miembros del personal de salud previo rellenado del formulario de consentimiento informado.

#### **5.2 Presentación de resultados**

En este punto se ha relacionado con los objetivos planteados de la encuesta, y los resultados se presentan en tablas de frecuencia, mostrando la proporción de estudios abordados con registros sugerentes. Además, se agregó un análisis basado en escalas para obtener datos precisos de los hallazgos.

***Tabla 7. Clima organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022***

<b>Clima organizacional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Clima saludable	2	1.7
Por mejorar	99	82.5
Clima no saludable	19	15.8
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

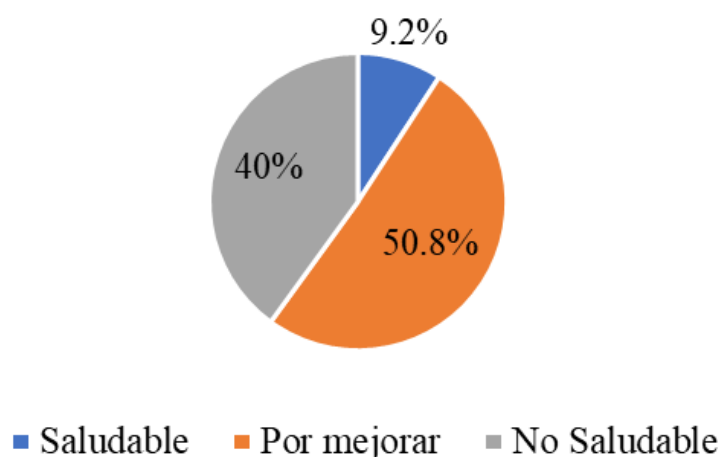


*Figura 1. Clima organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022*

**Interpretación:** la tabla 1 de clima organizacional muestra que el 82,5 % percibe un clima organizacional por mejorar, el 15,8 % percibe un clima no saludable y solo el 1.7 % percibe un clima saludable.

**Tabla 8. Clima organizacional según la dimensión de liderazgo del personal del centro de Salud de Concepción, 2022**

Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Saludable	11	9.2
Por mejorar	61	50.8
No saludable	48	40
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

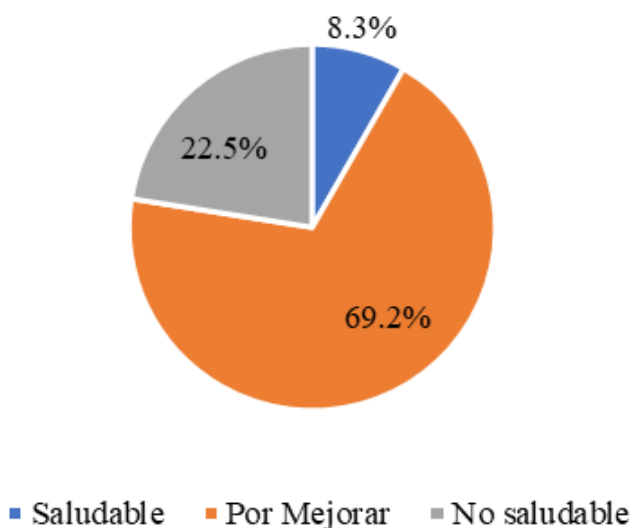


*Figura 2. Clima organizacional según la dimensión de liderazgo del personal del centro de salud de Concepción, 2022*

**Interpretación:** en la tabla 8 y figura 2 de clima organizacional según la dimensión de liderazgo se muestra que el 50.8 % percibe un liderazgo por mejorar, el 40 % percibe un liderazgo no saludable y solo el 1.7 % percibe un liderazgo saludable.

**Tabla 9. Clima organizacional según la dimensión de estructura organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

Estructura organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Saludable	10	8.3
Por mejorar	83	69.2
No saludable	27	22.5
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

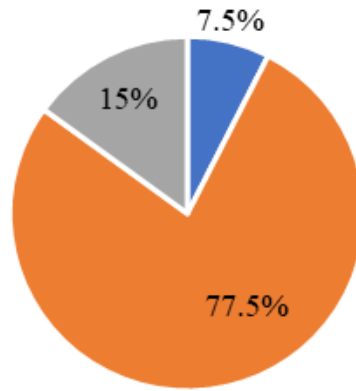


**Figura 3. Clima organizacional según la dimensión de estructura organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

**Interpretación:** en la tabla 9 y figura 3 de clima organizacional según la dimensión de estructura organizacional, se muestra que el 69.2 % percibe una estructura organizacional por mejorar, el 22.5 % percibe una estructura organizacional no saludable y solo el 8.3 % percibe una estructura organizacional saludable.

**Tabla 10. Clima organizacional según la dimensión motivación del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Saludable	9	7.5
Por mejorar	93	77.5
No saludable	18	15
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>



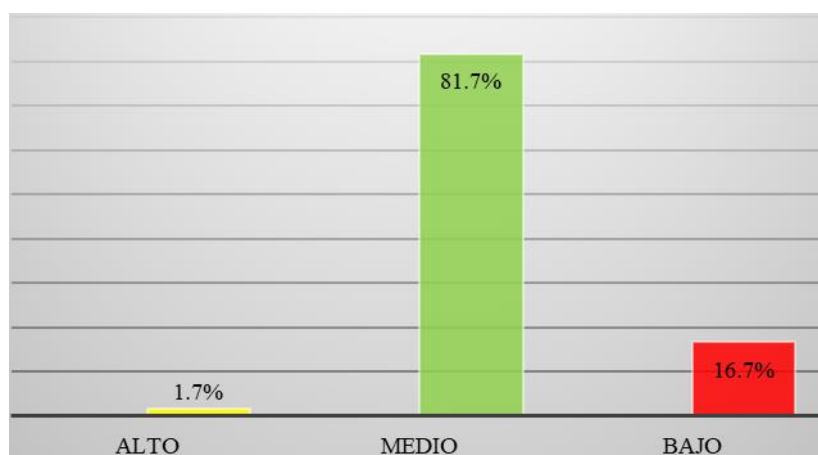
■ Saludable ■ Por Mejorar ■ No saludable

**Figura 4. Clima organizacional según la dimensión de motivación del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

**Interpretación:** en la tabla 10 y figura 4 de clima organizacional según la dimensión de motivación se muestra que el 77.5 % expresa motivación por mejorar, el 15 % expresa motivación no saludable y solo el 7.5 % expresa motivación saludable.

**Tabla 11. Satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	1.7
Medio	98	81.7
Bajo	20	16.7
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

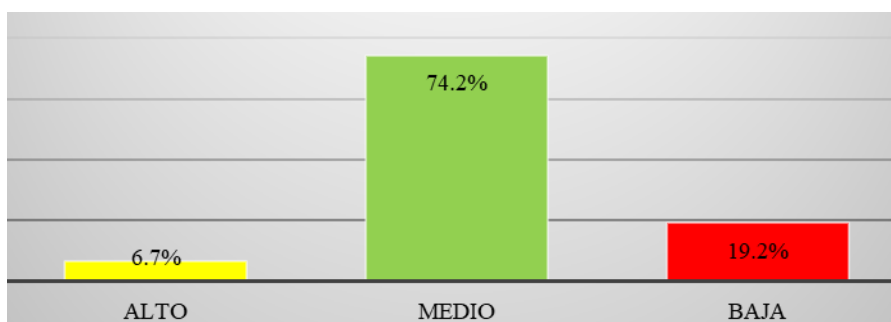


**Figura 5. Satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

**Interpretación:** el 81.7 % de los trabajadores de la salud informan tener un nivel medio de satisfacción laboral, en comparación con el 16.7 % que informa tener un nivel bajo y el 1.7 % informa tener un nivel alto.

**Tabla 12. Satisfacción laboral con relación a las condiciones físicas o recursos del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

Condiciones físicas o materiales	Frecuencia	Porcentaje
Alto	8	6.7
Medio	89	74.2
Baja	23	19.2
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

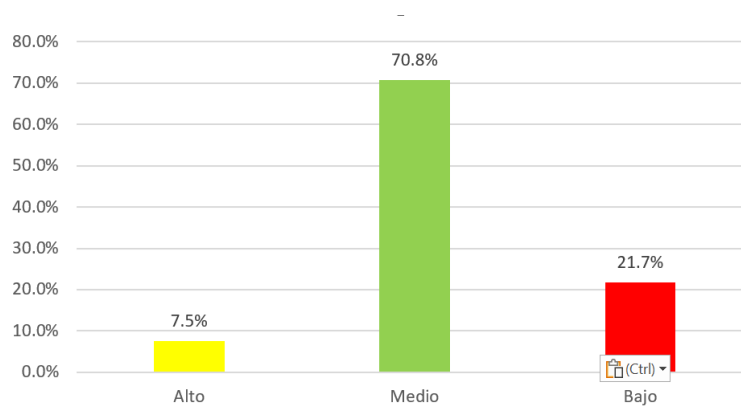


**Figura 6. Satisfacción laboral con relación a las condiciones físicas o recursos del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

**Interpretación:** la tabla 12 y figura 6, muestran la satisfacción en el trabajo según la dimensión condiciones físicas o materiales, revela que el 74,2 % de los encuestados expresa satisfacción media, el 19,2 % informa baja satisfacción y el 6,7 % alta satisfacción.

**Tabla 13. Satisfacción laboral según la dimensión de beneficios laborales o remunerativos del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

Beneficios laborales y remunerativos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	9	7.5
Medio	85	70.8
Bajo	26	21.7
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

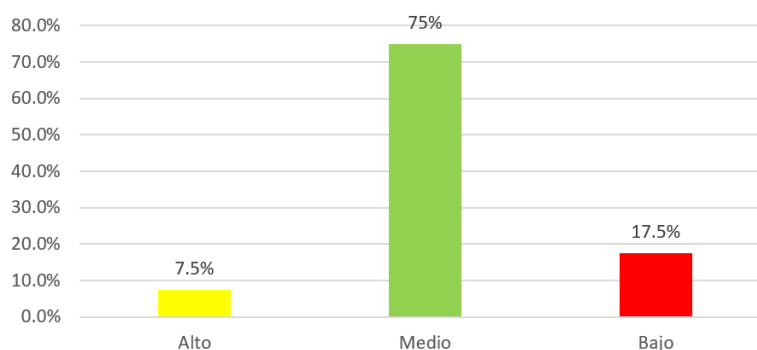


**Figura 7. Satisfacción laboral según la dimensión de beneficios laborales o remunerativos del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

**Interpretación:** en la tabla 13 y figura 7 sobre satisfacción laboral según la dimensión beneficios laborales o remunerativos muestra que el 70,8 % expresó satisfacción media, el 21,7 % expresó satisfacción baja y el 7,5 % expresó satisfacción alta.

**Tabla 14. Satisfacción laboral según la dimensión de relación con la autoridad del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

Relación con la autoridad	Frecuencia	Porcentaje
Alto	9	7.5
Medio	90	75
Bajo	21	17.5
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>



**Figura 8. Satisfacción laboral según la dimensión de relación con la autoridad del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

**Interpretación:** la tabla 14 y figura 8 de satisfacción laboral en la dimensión de relación con la autoridad muestra que el 75 % del personal de salud expresa una satisfacción laboral media, el 17,5 % baja satisfacción y el 7,5 % alta satisfacción.

**Tabla 15. Clima organización y satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022**

Satisfacción laboral	Clima organizacional			Total
	Clima saludable	Por mejorar	Clima no saludable	
Alto	0	2	0	2
Medio	2	90	6	98
Bajo	0	7	13	20
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>99</b>	<b>19</b>	<b>120</b>

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** de acuerdo con la tabla 15 sobre clima organizacional y satisfacción laboral, el valor de rho Spearman es 0.566 y el valor  $p$  es 0.000. Existe una correlación

significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, con un umbral de 0,01 que indica la importancia de la correlación.

### 5.3 Contrastación de resultados

Se utilizó la prueba estadística rho de Spearman para probar la hipótesis. Esta prueba encontró una correlación estadísticamente significativa entre las variables del clima organizacional y satisfacción laboral. Rho Spearman = 0.566,  $p = 0.000$ , indicando una correlación significativa entre las dos variables, clima organizacional y satisfacción laboral. Esto indica que existe una correlación entre estas variables. Esto hace que la hipótesis alterna objete la investigación y rechace a la hipótesis nula.

**Tabla 16. Correlación entre satisfacción laboral y clima organizacional**

		Correlaciones		
			Satisfacción laboral	Clima organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

### 5.4 Discusión de resultados

Hoy en día tener un clima organizacional óptimo es primordial cuando se hace evaluaciones de la satisfacción laboral del personal de salud. Por ello, en el presente estudio se llegó a los siguientes resultados, a diferencia de otros estudios.

En la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral se muestra que el valor de rho de Spearman = 0.566,  $p = 0.000$ , lo cual indica correlación significativa entre la variable clima organizacional y satisfacción laboral. Este resultado es semejante al estudio de Sánchez (16) donde hay asociación significativa entre variables con un valor de Pearson = 0,347 y su Sig.  $p = 0,014 < 0.05$ .

En el clima organizacional se muestra que el 82.5 % es por mejorar, el 15.5 % es no saludable y solo el 1.7 % es saludable, se concluye que la mayor parte del personal de salud percibe un clima organizacional por mejorar. Semejante con el estudio Del Ángel et al. (7)

donde el clima organizacional es por mejorar con un 56 %. También semejante con el estudio de Rodríguez (13) donde el clima organizacional es medio con un 70,2 %.

En la satisfacción laboral muestra que el 81.7 % es media, el 16.7 % es baja y el 1.7 % es alta. Este resultado es semejante al estudio de Carrillo (12), en cuanto a la satisfacción laboral el 70 % está satisfecho. También se puede observar una semejanza en el estudio de Dávila et al. (14), en la satisfacción laboral el 80.70 % aprecia que es regularmente.



## CONCLUSIONES

1. Se determinó de acuerdo con la prueba estadística rho de Spearman, una correlación estadísticamente significativa entre las variables del entorno organizacional y la satisfacción laboral. Rho Spearman = 0.566,  $p = 0.000$ , indicando una correlación significativa entre las dos variables, clima organizacional y satisfacción laboral. Esto indica que existe una correlación entre estas variables. Por lo tanto, se puede decir que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de salud.
2. Durante el estudio se determinó que el clima organizacional que percibe el personal de salud que trabaja en el centro de salud Concepción es por mejorar con un 82.5 %, esto podría ser mejorado si se aborda las dimensiones mencionadas con estrategias.
3. El estudio también muestra que la satisfacción laboral del personal del centro de salud Concepción en media con un 81.7 %, después de obtener los resultados de los indicadores «alto», «medio» y «bajo» de satisfacción laboral.
4. Dentro de los factores que influyen en la satisfacción laboral según la dimensión beneficios laborales o remunerativos del personal del centro de salud de Concepción se logró evidenciar que solo el 7.5 % se considera altamente satisfecho.

## RECOMENDACIONES

1. Con el fin de mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de personal de salud, se recomienda a la dirección y a la Oficina de Recursos Humanos del centro de salud de Concepción que realice evaluaciones internas con la finalidad de realizar capacitaciones y talleres permanentes con énfasis en los aspectos ya mencionados con la participación de todo el personal de salud para mejorar el desempeño laboral.
2. Para lograr pasar de un clima organizacional «por mejorar» a uno «saludable», se recomienda conformar equipos de trabajo con diferentes profesionales y que ellos contribuyan a la identificación de problemas que aquejan a cada área, con la finalidad de establecer propuestas de mejoras conjuntas y soluciones.
3. Se recomienda a la dirección del centro de salud de Concepción dentro de su plan anual de capacitaciones considerar temas relacionados al clima organizacional, tales como liderazgo del personal de salud, estructura organizacional y motivación del personal de salud.
4. Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos que implemente estrategias para abordar la satisfacción laboral con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales y la interacción de todos los integrantes que conforman el centro de salud de Concepción.
5. Así mismo, se debe continuar con más estudios sobre clima organizacional y satisfacción laboral en el centro de salud de Concepción, teniendo ya como base de partida el estudio de investigación realizado con los resultados expuestos para lograr un clima organizacional saludable y una satisfacción laboral alta.
6. Así mismo, se recomienda realizar encuestas de satisfacción del usuario en forma semestral para identificar necesidades que se vean directamente relacionadas con la atención del personal de salud, con este indicador se va a mejorar la calidad de atención, para que así los pacientes se sientan contentos y se contribuya a su recuperación oportuna con el único objetivo de la recuperación de su salud.

## LISTA DE REFERENCIAS

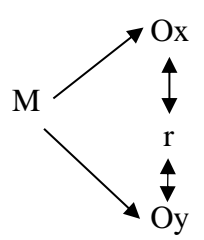
1. Pecino-Medina V, Mañas-Rodríguez MA, Díaz-Fúnez PA, López-Puga J, Llopis-Marín JM. Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*. 2015 31(2), 658-8. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/171721>.
2. Ministerio de Salud. Dirección de gestión de calidad y derecho de la persona-IGSS. Consolidados de las evaluaciones del clima organizacional. 2014. [https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/gestion/transferecia2016/IGSS/IGSS-Informe %20para %20la %20Transferencia %20de %20Gestion.pdf](https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/gestion/transferecia2016/IGSS/IGSS-Informe%20para%20la%20Transferencia%20de%20Gestion.pdf).
3. Pozo Muñoz C, Alonso Morillejo E, Hernández Plaza S, Martos Méndez MJ. Ansiedad estrés; 11(2/3): 247-17, dic. 2005. ilus, tab <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-042362>.
4. Palma CS. Clima laboral CL-SPC. 2004. Universidad de Lima.
5. Ponce L, Ruelas M, Flores L. El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación* 4.4. 2022: 19-21. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>.
6. Carrión B, Rudy A, Ponce L, Espinoza TM. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *TecnoHumanismo* 2.3. 2022: 193-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510610>.
7. Del Ángel E, Fernández C, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales sanitarios. 2020.
8. Cabay K, Noroña D, Vega V. Relación del estrés laboral con la satisfacción de los personales administrativos del Hospital General Riobamba. 2020 *Rev. Med. Electrón.* [online]. 2022, 44(1), pp. 69-14. Epub 28-feb-2022. ISSN 1684-1824.
9. Gavilanes M, Álvarez S, Toasa C, Jaramillo A, Lema B. Asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral en una institución de salud de Ambato, Ecuador, 2021.
10. Soria A, Pedraza N, Bernal I. El clima organizacional y su correlación con la satisfacción laboral en un instituto de educación superior, 2019.
11. Gutiérrez M, Justo R. Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución del sector construcción en Lima Metropolitana, 2022.
12. Carrillo G. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional sanitario del Hospital Belén Lambayeque, 2021.
13. Rodríguez P. Clima organizacional y satisfacción laboral en policías de seguridad del estado en Trujillo, 2021.
14. Dávila R, Agüero E, Ruiz J, Guanito C. Clima organizacional y satisfacción laboral en una institución industrial peruana, 2020.

15. Bazalar M, Choquehuanca C. Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de la Universidad Nacional del Callao, 2020.
16. Sánchez C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal sanitario en tiempos del covid-19. Hospital Distrital Santa Isabel, 2020.
17. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodologías de la investigación (6.a ed.). México D. F.: McGraw-Hill, 2014.
18. Coindreau R. Encuesta clima laboral: guía completa edición 2022.
19. Ministerio de Salud. Estudios de casos: experiencia en la dirección de recursos humanos en salud. 2016.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología	Población y muestra
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el clima organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022? ¿Cuál es la satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar el clima organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022.  Determinar la satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022.</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud de Concepción, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> El clima organizacional del personal del centro de salud de Concepción, 2022 es no saludable.  La satisfacción laboral es media del personal del centro de salud de Concepción, 2022.</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Clima organizacional</p> <p><b>Indicadores:</b> No saludable: de 55 a 128  Por mejorar: de 129 a 202  Clima saludable : de 203 a 275</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Indicadores:</b> Nivel alto: 133 a 180 puntos.  Nivel medio: de 85 a 132 puntos.  Nivel bajo: de 36 a 84 puntos.</p>	<p><b>Método:</b> Inductivo Deductivo Analítico</p> <p><b>Enfoque:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional</p> 	<p><b>Población:</b> 120 personal de salud.</p> <p><b>Muestra:</b> 120 personal de salud</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de clima organizacional.  Cuestionario de satisfacción laboral</p>

## Anexo 2

### Cuestionario de clima organizacional

#### INFORMACION GENERAL

1. Edad: .....
2. Sexo: .....
3. Tiempo de Experiencia profesional: .....
4. Tiempo que labora en el servicio: .....

#### II.- INSTRUCCIONES

Presentamos las siguientes premisas las mismas deben marcarse con un aspa, de acuerdo a la afirmación que considere.

TED: Totalmente en desacuerdo

ED: En Desacuerdo

NDNED: Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo

DA: De Acuerdo

TDA: Totalmente de Acuerdo

	DESCRIPCIÓN	TED	ED	ND NED	DA	TDA
1	Mi jefe está disponible cuando se le requiere.					
2	Los trámites que se utilizan en mi organización 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 organización son claras y facilitan mi trabajo.					
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud.					
10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
11	Estoy comprometido con mi organización 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 organización 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 en 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 laborales.					
23	Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
24	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever 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 organización.					
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
30	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
32	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
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 a los demás miembros.					
36	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
37	Existe equidad en las remuneraciones.					
38	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud					
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
40	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
41	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
42	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
43	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
44	La innovación es característica de nuestra organización.					
45	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
46	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.					
47	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
48	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
49	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
50	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
51	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
52	Mi organización es flexible y se adapta bien a los cambios.					
53	Mi remuneración y beneficios son razonables.					
54	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
55	La remuneración percibida satisface mis necesidades básicas.					

### Anexo 3

#### Cuestionario de evaluación de satisfacción laboral SPC

##### I.- INFORMACION GENERAL GENERALES

1. Edad: .....
2. Sexo: .....
3. Tiempo de Experiencia profesional: .....
4. Tiempo que labora en el servicio: .....

##### II.- INSTRUCCION

Se presentan premisas, las mismas deberán marcarse con un aspa, de acuerdo a su afirmación

**TED:** Totalmente en desacuerdo

**ED:** En Desacuerdo

**NDNED:** Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo

**DA:** De Acuerdo

**TDA:** Totalmente de Acuerdo

Nº	DESCRIPCIÓN	TED	ED	ND	NED	DA	TDA
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.						
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.						
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.						
4	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.						
5	Las tareas que realizo son tan valiosa como cualquier otra.						
6	Mi jefe es comprensivo.						
7	Me siento mal con mi remuneración						

8	Me siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
9	Me alegra trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que la remuneración que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero distanciarme de las personas con las que trabajo.					
17	Me gusta mi horario.					
18	Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					

26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	La infraestructura donde me ubico trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizada.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la Actividad que realizo.					
36	Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## Anexo 4

### Consentimiento informado para participantes de investigación

El fin de esta ficha sobre consentimiento es proporcionar a los que participan en este análisis, hacer una explicación con claridad del carácter del mismo, así como su papel como integrante de este análisis .

Este análisis es realizado por KERLY ARANCIBIA HUALI, de la Universidad Continental de la Escuela Académico Profesional de Enfermería -UC. El fin de este análisis es la **DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCION, 2022**

Si su persona acepta con la participación de este análisis, se les solicita resolver el presente cuestionario, el cual tendrá una demora de unos 10 minutos de su preciado tiempo.

El participar de este análisis es voluntario. Asimismo, los datos obtenidos serán confidenciales y no serán usados con ninguna otra razón, el que no sea de la investigación propuesta. Después de obtener la información requerida las encuestas se procederán a eliminarlas.

De haber alguna duda sobre este análisis, podrá realizar preguntas en el momento que usted crea conveniente. Asimismo podrá decidir no participar en el estudio en el instante que decida sin que sienta perjuicio de algún modo. Si ve que alguna premisa le incomoda durante la entrevista usted tiene la potestad de hacer conocer al entrevistados y de no responderla.

Agradeciendo por su participación.

---

Doy mi aceptación voluntaria como participante en este análisis, dirigida por KERLY ARANCIBIA HUALI. Habiéndome informado (a) de la finalidad del análisis que es la **DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCION, 2022**

Asimismo se me ha informado sobre el tiempo que tomara realizar el cuestionario que es un aproximadamente de 10 minutos.

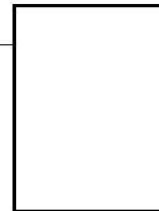
Acepto que los datos que proporciono en este análisis son confidenciales y no se usaran para ningún otro fin el que no sea el estudio sin mi consentimiento. Se me informo para que mi persona pueda realizar interrogantes sobre la investigación y me puedo retirar e el momento que yo decida sin que ello me traiga algún perjuicio. De tener interrogantes sobre

mi participación en este análisis, puedo contactar a KERLY ARANCIBIA HUALI al teléfono 968568297.

Asimismo tengo derecho a recibir una copia de esta ficha de consentimiento y que puedo solicitar información sobre los resultados de este análisis cuando éste concluido. Para esto, puedo contactar a KERLY ARANCIBIA HUALI al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_



Huella  
Dactilar

Concepción, \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del 2022 a horas: \_\_\_\_\_

**Anexo 5**  
**Juicio de expertos**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- CUESTIONARIO**  
**JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista: YOE MICHEL GARCIA ALIAGA

Considerando su actitud ética y trayectoria profesional, permítame considerarlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del siguiente instrumento de recolección de datos:

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Le adjunto las matrices de consistencia y operacionalización de variables para la revisión respectiva del proyecto de tesis:

<b>Título del proyecto de tesis:</b>	<b>DETERMINACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN, 2022</b>
--------------------------------------	--

El resultado de esta evaluación permitirá la **VALIDEZ DE CONTENIDO** del instrumento.

De antemano le agradezco sus aportes y sugerencias.

Huancayo, 13 de Julio del 2022

Tesista: KERLY ARANCIBIA HUALI

D.N.I: 47359140

**ADJUNTO:**

Matriz de consistencia

Matriz de operacionalización de variables

## Anexo 6

### Validación de cuestionario de clima organizacional

#### VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Para validar el Instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%.

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL							
Autor del Instrumento: KERLY ARANCIBIA HUALI							
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL							
Dimensión:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Liderazgo: preguntas 1, 4, 9, 25, 29.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	5	4	5	5	19	
	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	5	5	5	5	20	
	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud	5	5	5	5	20	
	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	5	5	5	5	20	
	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	5	5	5	5	20	
Innovación: preguntas 6, 22, 44, 50, 52	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	5	5	5	5	20	
	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	5	5	5	5	20	
	La innovación es característica de nuestra organización.	5	5	5	5	20	
	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	5	5	5	5	20	
	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	5	5	5	5	20	
	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	5	5	5	5	20	



Recompensa: preguntas 16, 20, 36, 39, 41.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	5	5	5	5	20	
	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buenalabor realizada.	5	5	5	5	20	
	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	5	5	5	5	20	
	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	5	5	5	5	20	
Confort: preguntas 19, 42, 51.	La limpieza de los ambientes es adecuada	5	5	5	5	20	
	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	5	5	5	5	20	
	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	5	5	5	5	20	
Estructura organizacional: preguntas 2, 8, 24, 26, 27, 38, 48.	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	5	5	5	5	20	
	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	5	5	5	5	20	
	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.	5	5	5	5	20	
	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	5	5	5	5	20	
	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	5	5	5	5	20	
	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud	5	5	5	5	20	
	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	5	5	5	5	20	
Toma de decisiones: preguntas 3, 30, 45.	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	5	5	5	5	20	
	En mi organización participo en la toma de decisiones.	5	5	5	5	20	
	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	5	5	5	5	20	
	Mi jefe inmediato me	5	5	5	5	20	

Comunicación organizacional: preguntas 12, 14, 32, 33, 34.	comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	5	5	5	5	20
	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	5	5	5	5	20
	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	5	5	5	5	20
	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	5	5	5	5	20
	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	5	5	5	5	20
Remuneración: preguntas 18, 37, 53, 54, 55.	Recibo mi pago a tiempo.	5	5	5	5	20
	Existe equidad en las remuneraciones.	5	5	5	5	20
	Mi salario y beneficios son razonables.	5	5	5	5	20
	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	5	5	5	5	20
	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	5	5	5	5	20
Identidad: preguntas 10, 11, 13, 23, 31.	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	5	5	5	5	20
	Estoy comprometido con mi organización de salud.	5	5	5	5	20
	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	5	5	5	5	20
	Me siento a gusto de formar parte de la organización.	5	5	5	5	20
	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	5	5	5	5	20
Conflicto y cooperación: preguntas 5, 15, 21, 35,	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	5	5	5	5	20
	Existe sana competencia entre mis compañeros.	5	5	5	5	20
	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	5	5	5	5	20
	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de	5	5	5	5	20

40, 43.	vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	5	5	5	5	20	
	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.	5	5	5	5	20	
	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	5	5	5	5	20	
Motivación: preguntas 7, 17, 28, 46, 47, 49.	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	5	5	5	5	20	
	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	5	5	5	5	20	
	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	5	5	5	5	20	
	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	5	5	5	5	20	
	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	5	5	5	5	20	
	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	5	5	5	5	20	
<b>Total</b>							
<b>%</b>							
<b>Puntuación decimal</b>							

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Yael Michel Garcia Klago
Profesión y Grado Académico	Medico Cirujano Magister
Especialidad	Control y Administración
Institución y años de experiencia	Hospital de Huanca Velica: 15 años de experiencia
Cargo que desempeña actualmente	Administrador

Puntaje del Instrumento Revisado: \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**

APLICABLE (  )

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ( )

NO APLICABLE ( )



M.C. YOE MICHEL GARCIA ALIAGA  
CNP. 19660  
DIRECTOR EJECUTIVO  
MG. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y GOBIERNO

---

Nombres y apellidos

DNI: 20078643

COLEGIATURA: 39660

## Anexo 7

### Validación de cuestionario de satisfacción laboral

#### VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Para validar el Instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%.

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE EVALUACION DE SATISFACCION LABORAL						
Autor del Instrumento: KERLY ARANCIBIA HUALI						
VARIABLE: SATISFACCION LABORAL						
Dimensión:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
Indicadores						
Condiciones físicas y/o Materiales 1, 13, 21,28, 32	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.	5	5	5	5	20
	El ambiente donde trabajo es confortable.	5	5	5	5	20
	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	5	4	5	5	19
	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	5	5	5	4	19
	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.	5	5	5	5	20
Beneficios Laborales y/o Remunerativos 2,7, 14, 22	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	5	4	5	5	20
	Me siento mal con lo que gano	5	5	5	5	20
	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	5	5	5	5	20
	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	5	5	5	5	20
Políticas Administrativas 8,15, 17,23, 33	Me siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	5	5	5	5	20
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	3	4	5	5	20
	Me gusta mi horario.	5	5	5	5	20
	El horario de trabajo me	5	5	5	5	20

	resulta incomodo.					
	No te reconocen el esfuerzo si trabajas mas de las horas reglamentarias.	5	5	5	5	20
Relaciones Sociales 3,9, 16, 24	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	5	4	5	5	19
	Me agrada trabajar con mis compañeros.	5	5	5	5	20
	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	5	4	5	5	19
	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	5	5	5	5	20
	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	5	5	5	5	20
Desarrollo Personal 4,10, 18,25, 29, 34	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	5	5	5	5	20
	Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo.	5	5	5	5	20
	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	5	5	5	5	20
	Mi trabajo me hace sentir realizada.	5	5	5	5	20
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	5	5	5	5	20
	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5	5	5	5	20
Desempeño de Tareas 5,11, 19,26, 30, 35	Me siento realmente util con la labor que realizo.	5	5	5	5	20
	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	5	5	5	5	20
	Mi trabajo me aburre.	5	5	5	5	20
	Me gusta el trabajo que realizo.	5	5	5	5	20
	Me siento complacido con la Actividad que realizo.	5	5	5	5	20
	Mi jefe es comprensivo.	5	5	5	5	20
	Es grata la disposicion de mi(s)jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	5	5	5	5	20
Relación con la Autoridad 6,12, 20, 27, 31, 36	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	5	5	5	5	20
	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	5	5	5	5	20
	No me siento a gusto con mi(s)jefe(s).	5	5	5	5	20

	Mi(s)jefe(s)valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	5	5	5	5	20		
		<b>Total</b>						
		<b>%</b>						
		<b>Puntuación decimal</b>						

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Yoe Michel Boreo Aliaga
Profesión y Grado Académico	- Médico Cirujano Magister
Especialidad	Gestión y Administración
Institución y años de experiencia	Hospital de Hérocares 15 años de experiencia
Cargo que desempeña actualmente	Administrador

Puntaje del Instrumento Revisado: \_\_\_\_\_

#### Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE (X)      APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ( )      NO APLICABLE ( )

  
M.C. YOE MICHEL GARCIA ALIAGA  
CMP. 30660  
DIRECTOR EJECUTIVO  
MG. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y GOBIERNO

Nombres y apellidos

DNI: 200 78643

COLEGIATURA: 39660

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- CUESTIONARIO  
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista: MARLENY MENDOZA ZUÑIGA

Considerando su actitud ética y trayectoria profesional, permítame considerarlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del siguiente instrumento de recolección de datos:

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Le adjunto las matrices de consistencia y operacionalización de variables para la revisión respectiva del proyecto de tesis:

<b>Título del proyecto de tesis:</b>	<b>DETERMINACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN, 2022</b>
--------------------------------------	--

El resultado de esta evaluación permitirá la **VALIDEZ DE CONTENIDO** del instrumento.

De antemano le agradezco sus aportes y sugerencias.

Huancayo, 13 de Julio del 2022



Tesista: KERLY ARANCIBIA HUALI

D.N.I.: 47359140

**ADJUNTO:**

Matriz de consistencia

Matriz de operacionalización de variables



## VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Para validar el Instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%.

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL							
Autor del Instrumento: KERLY ARANCIBIA HUALI							
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL							
Dimensión:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Liderazgo: preguntas 1, 4, 9, 25, 29.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	5	5	5	5	20	
	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	5	5	5	5	20	
	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud	5	5	5	5	20	
	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	5	5	5	5	20	
	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	5	5	5	5	20	
Innovación: preguntas 6, 22, 44, 50, 52	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	5	5	5	5	20	
	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	5	5	5	5	20	
	La innovación es característica de nuestra organización.	5	5	5	5	20	
	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	5	5	5	5	20	
	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	5	5	5	5	20	
	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	5	5	5	5	20	

Recompensa: preguntas 16, 20, 36, 39, 41.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	5	5	5	5	20
	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buenalabor realizada.	5	5	5	5	20
	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	5	5	5	5	20
	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	5	5	5	5	20
Confort: preguntas 19, 42, 51.	La limpieza de los ambientes es adecuada	5	5	4	5	19
	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	5	4	5	5	19
	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	5	5	5	5	20
Estructura organizacional: preguntas 2, 8, 24, 26, 27, 38, 48.	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	5	5	5	5	20
	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	5	5	5	5	20
	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.	5	5	5	5	20
	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	5	5	5	5	20
	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	5	5	5	5	20
	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud	4	5	5	5	19
	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	5	5	4	5	19
Toma de decisiones: preguntas 3, 30, 45.	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	4	5	5	4	18
	En mi organización participo en la toma de decisiones.	5	5	5	5	20
	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	5	5	5	5	20
	Mi jefe inmediato me	5	5	5	5	20

Comunicación organizacional: preguntas 12, 14, 32, 33, 34.	comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	5	5	5	5	20
	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	5	5	5	5	20
	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	5	5	5	5	20
	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	5	5	5	5	20
	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	5	5	5	5	20
Remuneración: preguntas 18, 37, 53, 54, 55.	Recibo mi pago a tiempo.	5	5	5	5	20
	Existe equidad en las remuneraciones.	5	5	5	5	20
	Mi salario y beneficios son razonables.	5	5	5	5	20
	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	5	5	5	5	20
	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	5	5	5	5	20
Identidad: preguntas 10, 11, 13, 23, 31.	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	5	5	5	5	20
	Estoy comprometido con mi organización de salud.	5	5	5	5	20
	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	5	5	5	5	20
	Me siento a gusto de formar parte de la organización.	5	5	5	5	20
	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	4	5	4	5	18
Conflicto y cooperación: preguntas 5, 15, 21, 35,	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	4	5	5	5	19
	Existe sana competencia entre mis compañeros.	4	5	5	5	19
	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	5	5	5	4	19
	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de	5	5	5	5	20

40, 43.	vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	5	5	5	5	20	
	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.	5	5	5	5	20	
	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	5	5	5	5	20	
Motivación: preguntas 7, 17, 28, 46, 47, 49.	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	4	5	5	5	20	
	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	5	5	5	5	20	
	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	5	5	5	5	20	
	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	5	5	5	5	20	
	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	5	5	5	5	20	
	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	5	5	5	5	20	
<b>Total</b>							
<b>%</b>							
<b>Puntuación decimal</b>							

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Marlene Pludora Zuniga
Profesión y Grado Académico	- Licenciada en Enfermería Magister
Especialidad	- Especialidad en Oncología Trabaja en Servicios de Salud
Institución y años de experiencia	HOSPITAL SAN VICENTE 13 años de experiencia
Cargo que desempeña actualmente	Docente en Enfermería

Puntaje del Instrumento Revisado: \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**

APLICABLE (  )

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ( )

NO APLICABLE ( )



Nombres y apellidos

*Karleny Mendoza Zúñiga*

DNI: *42127090*

COLEGIATURA: *51598*

## VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Para validar el Instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%.

Nombre del Instrumento: <b>CUESTIONARIO DE EVALUACION DE SATISFACCION LABORAL</b>						
Autor del Instrumento: <b>KERLY ARANCIBIA HUALI</b>						
VARIABLE: <b>SATISFACCION LABORAL</b>						
Dimensión:	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
Indicadores						
Condiciones físicas y/o Materiales 1, 13, 21,28, 32	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.	5	5	5	5	20
	El ambiente donde trabajo es confortable.	5	5	5	5	20
	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	5	5	5	5	20
	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	5	5	5	5	20
	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.	5	5	5	5	20
Beneficios Laborales y/o Remunerativos 2,7, 14, 22	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	5	5	5	5	20
	Me siento mal con lo que gano	5	5	5	5	20
	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	5	5	5	5	20
	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	5	5	5	5	20
Políticas Administrativas 8,15, 17,23, 33	Me siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	5	5	5	5	20
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	5	5	5	5	20
	Me gusta mi horario.	5	5	5	5	20
	El horario de trabajo me	5	5	5	5	20

	resulta incomodo.						
	No te reconocen el esfuerzo si trabajas mas de las horas reglamentarias.	5	5	5	5	20	
Relaciones Sociales 3,9, 16, 24	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	5	5	5	5	20	
	Me agrada trabajar con mis compañeros.	5	5	5	5	20	
	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	5	5	5	5	20	
	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	5	5	5	5	20	
	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	5	5	4	5	19	
Desarrollo Personal 4,10, 18,25, 29, 34	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	5	4	4	5	18	
	Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo.	5	5	5	5	20	
	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	5	5	5	5	20	
	Mi trabajo me hace sentir realizada.	5	5	5	5	20	
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	5	5	5	5	20	
	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5	5	5	5	20	
Desempeño de Tareas 5,11, 19,26, 30, 35	Me siento realmente util con la labor que realizo.	5	5	5	5	20	
	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	5	5	5	5	20	
	Mi trabajo me aburre.	5	5	5	5	20	
	Me gusta el trabajo que realizo.	5	5	5	5	20	
	Me siento complacido con la Actividad que realizo.	5	5	5	5	20	
	Mi jefe es comprensivo.	5	5	5	5	20	
	Relación con la Autoridad 6,12, 20, 27, 31, 36	Es grata la disposicion de mi(s)jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	5	5	5	5	20
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.		5	5	5	5	20	
La relación que tengo con mis superiores es cordial.		5	5	5	5	20	
No me siento a gusto con mi(s)jefe(s).		5	5	5	5	20	

Mi(s)jefe(s)valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	5	5	5	5	20	
	<b>Total</b>					
	<b>%</b>					
	<b>Puntuación decimal</b>					

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Marleny Mendoza Zuniga
Profesión y Grado Académico	licenciada en enfermería Magister en Gestión en Servicios de Salud
Especialidad	Especialidad en Oncología
Institución y años de experiencia	Hospital Daniel Alcides Carrión 13 años de experiencia
Cargo que desempeña actualmente	Licenciada en enfermería

Puntaje del Instrumento Revisado: \_\_\_\_\_

#### Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ( )

NO APLICABLE ( )

  
 Nombres y apellidos Marleny Mendoza Zuniga

DNI: 42172090

COLEGIATURA: 51598



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- CUESTIONARIO  
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista: MARLENI REYNOSO ORDONEZ

Considerando su actitud ética y trayectoria profesional, permítame considerarlo como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del siguiente instrumento de recolección de datos:

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Le adjunto las matrices de consistencia y operacionalización de variables para la revisión respectiva del proyecto de tesis:

<b>Título del proyecto de tesis:</b>	<b>DETERMINACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN, 2022</b>
--------------------------------------	--

El resultado de esta evaluación permitirá la **VALIDEZ DE CONTENIDO** del instrumento.

De antemano le agradezco sus aportes y sugerencias.

Huancayo, 13 de Julio del 2022



Tesista: KERLY ARANCIBIA HUALI

D.N.I: 47359140

**ADJUNTO:**

Matriz de consistencia

Matriz de operacionalización de variables

## VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Para validar el Instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%.

<b>Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL</b>							
<b>Autor del Instrumento: KERLY ARANCIBIA HUALI</b>							
<b>VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>							
Dimensión:	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Puntuación	Observaciones o recomendaciones
Indicadores							
Liderazgo: preguntas 1, 4, 9, 25, 29.	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	5	5	5	5	20	
	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	5	5	5	5	20	
	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud	5	5	5	5	20	
	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal.	5	5	5	5	20	
	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	5	5	5	5	20	
Innovación: preguntas 6, 22, 44, 50, 52	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	5	5	5	5	20	
	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.	5	5	5	5	20	
	La innovación es característica de nuestra organización.	5	5	5	5	20	
	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	5	5	5	5	20	
	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	5	5	5	5	20	
	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	5	5	5	5	20	

Recompensa: preguntas 16, 20, 36, 39, 41.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	5	5	5	5	20
	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buenalabor realizada.	5	5	5	5	20
	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	5	5	5	5	20
	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	5	5	5	5	20
Confort: preguntas 19, 42, 51.	La limpieza de los ambientes es adecuada	5	5	5	5	20
	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	5	5	5	5	20
	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente.	5	5	5	5	20
Estructura organizacional: preguntas 2, 8, 24, 26, 27, 38, 48.	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	5	5	5	5	20
	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	5	5	5	5	20
	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.	5	5	5	5	20
	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización.	5	5	5	5	20
	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	5	5	5	5	20
	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud	5	5	5	5	20
	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	5	5	5	5	20
Toma de decisiones: preguntas 3, 30, 45.	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	5	5	5	5	20
	En mi organización participo en la toma de decisiones.	5	5	5	5	20
	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	5	5	5	5	20
	Mi jefe inmediato me	5	5	5	5	20

Comunicación organizacional: preguntas 12, 14, 32, 33, 34.	comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	5	5	5	5	20
	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.	5	5	5	5	20
	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.	5	5	5	5	20
	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.	5	5	5	5	20
	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	5	5	5	5	20
Remuneración: preguntas 18, 37, 53, 54, 55.	Recibo mi pago a tiempo.	5	5	5	5	20
	Existe equidad en las remuneraciones.	5	5	5	5	20
	Mi salario y beneficios son razonables.	5	5	5	5	20
	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	5	5	5	5	20
	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	5	5	5	5	20
Identidad: preguntas 10, 11, 13, 23, 31.	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	5	5	5	5	20
	Estoy comprometido con mi organización de salud.	5	5	5	5	20
	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.	5	5	5	5	20
	Me siento a gusto de formar parte de la organización.	5	5	5	5	20
	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	5	5	5	5	20
Conflicto y cooperación: preguntas 5, 15, 21, 35,	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	5	5	5	5	20
	Existe sana competencia entre mis compañeros.	5	5	5	5	20
	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.	5	5	5	5	20
	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de	5	5	5	5	20

40, 43.	vista, aun cuando contradiga a los demás miembros.	5	5	5	5	20	
	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.	5	5	5	5	20	
	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	5	5	5	5	20	
Motivación: preguntas 7, 17, 28, 46, 47, 49.	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	5	5	5	5	20	
	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.	5	5	5	5	20	
	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	5	5	5	5	20	
	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.	5	5	5	5	20	
	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	5	5	5	5	20	
	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	5	5	5	5	20	
<b>Total</b>							
<b>%</b>							
<b>Puntuación decimal</b>							

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Marleni Reynoso Ordóñez
Profesión y Grado Académico	Licenciada en Enfermería
Especialidad	Especialista en Emergencias
Institución y años de experiencia	Puesto de Salud Ingenio 20 años de experiencia
Cargo que desempeña actualmente	seje del Puesto de Salud

Puntaje del Instrumento Revisado: \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**

APLICABLE (X)

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ( )

NO APLICABLE ( )



Nombres y apellidos *Herleni Reygoso Ordoñez*

DNI: *20042448*

COLEGIATURA: *40026*

## VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

Para validar el Instrumento debe colocar, en el casillero de los criterios: **suficiencia, claridad, coherencia y relevancia**, el número (entre 1-5) que según su evaluación corresponda, cada ítem tendrá un valor máximo de 20 = 100%.

Nombre del Instrumento: CUESTIONARIO DE EVALUACION DE SATISFACCION LABORAL						
Autor del Instrumento: KERLY ARANCIBIA HUALI						
VARIABLE: SATISFACCION LABORAL						
Dimensión:	Ítems	suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
Indicadores						
Condiciones físicas y/o Materiales 1, 13, 21,28, 32	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.	5	5	5	5	20
	El ambiente donde trabajo es confortable.	5	5	5	5	20
	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	5	5	5	5	20
	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	5	5	5	5	20
	Existen las comodidades para un buen desempeño de mis labores diarias.	5	5	5	5	20
Beneficios Laborales y/o Remunerativos 2,7, 14, 22	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	5	5	5	5	20
	Me siento mal con lo que gano	5	5	5	5	20
	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	5	5	5	5	20
	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	5	5	5	5	20
Políticas Administrativas 8,15, 17,23, 33	Me siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	5	5	5	5	20
	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	5	5	5	5	20
	Me gusta mi horario.	5	5	5	5	20
	El horario de trabajo me	5	5	5	5	20

	resulta incomodo.						
	No te reconocen el esfuerzo si trabajas mas de las horas reglamentarias.	5	5	5	5	20	
Relaciones Sociales 3,9, 16, 24	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	5	5	5	5	20	
	Me agrada trabajar con mis compañeros.	5	5	5	5	20	
	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	5	5	5	5	20	
	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	5	5	5	5	20	
Desarrollo Personal 4,10, 18,25, 29, 34	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	5	5	5	5	20	
	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	5	5	5	5	20	
	Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo.	5	5	5	5	20	
	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	5	5	5	5	20	
	Mi trabajo me hace sentir realizada.	5	5	5	5	20	
	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	5	5	5	5	20	
Desempeño de Tareas 5,11, 19,26, 30, 35	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5	5	5	5	20	
	Me siento realmente util con la labor que realizo.	5	5	5	5	20	
	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	5	5	5	5	20	
	Mi trabajo me aburre.	5	5	5	5	20	
	Me gusta el trabajo que realizo.	5	5	5	5	20	
	Me siento complacido con la Actividad que realizo.	5	5	5	5	20	
	Mi jefe es comprensivo.	5	5	5	5	20	
Relación con la Autoridad 6,12, 20, 27, 31, 36	Es grata la disposicion de mi(s)jefe(s) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	5	5	5	5	20	
	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	5	5	5	5	20	
	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	5	5	5	5	20	
	No me siento a gusto con mi(s)jefe(s).	5	5	5	5	20	



	Mi(s)jefe(s)valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	5	5	5	5	20		
		<b>Total</b>						
		<b>%</b>						
		<b>Puntuación decimal</b>						

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA

Nombres y Apellidos	Marleni Reynoso Ordoñez
Profesión y Grado Académico	Licenciada en Enfermería
Especialidad	Especialista en Emergencias
Institución y años de experiencia	Puesto de Salud Ingenio 20 años de experiencia
Cargo que desempeña actualmente	Jefe del Puesto de salud.

**Puntaje del Instrumento Revisado:** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**

APLICABLE ( )

APLICABLE LUEGO DE REVISIÓN ( )

NO APLICABLE ( )


Nombres y apellidos

DNI: 20042448

COLEGIATURA: 40026

Huancayo: 06 de julio del 2022.

**OFICIO N°013-2022-EAP/ENF-UC**

**MÉDICO CIRUJANO:  
DIEGO MATOS KNUTZEN  
DIRECTOR DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN**



**PRESENTE.-**

**ASUNTO : SOLICITO AUTORIZACIÓN Y FACILIDADES PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN**

De mi mayor aprecio:



Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de hacerle llegar el cordial saludo de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Continental y a la vez solicitar a su despacho la autorización y facilidades para que nuestra egresada pueda encuestar al personal de su prestigiosa institución y poder desarrollar la tesis titulada: **"DETERMINACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN 2022"**.

Se presenta a la egresada:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI
1	Arancibia Hualí Kerly	47359140

Sin otro en particular me suscribo de usted.

Atentamente,

  
 **Guillermina Pérez Gutarra  
Directora  
E.A.P. Enfermería  
Universidad Continental**

C.c. Archivo

**Arequipa**  
Av. Los Incas S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara  
(054) 412 030

**Huancayo**  
Av. San Carlos 1980  
(064) 481 430

**Cusco**  
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Colasú,  
(084) 480 070

Sector Angostura (KM. 10),  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 480 070

**Umas**  
Av. Alfredo Mendola 5210, Los Olivos  
(01) 233 2760

Y. Junín 355, Miraflores  
(01) 233 2760



## MICRO RED DE SALUD CONCEPCIÓN

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”

Concepción, 09 de Julio del 2022

### CARTA N° 008 -2022-GRJ-DRSJ-RSVM/MRCON

Señora,  
GUILLERMINA PEREZ GUTARRA  
DIRECTORA EAP ENFERMERIA UNIVERSIDAD CONTINENTAL

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION**

De mi mayor consideración:

Por el presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Micro Red de Salud Concepción, de acuerdo al OFICIO N°013-2022-EAP/ENF-UC de fecha 06 de julio del 2022, **SE AUTORIZA PARA REALIZAR LA INVESTIGACION EN MENCION**, de la egresada: ARANCIBIA HUALI KERLY con DNI 47359140.

Sin otro en particular me suscribo de Ud. Reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Cc: Archivo  
01 folios  
DCMK/jmrsc



Huancayo, 01 de octubre del 2022

**OFICIO N°0163-2022-VI-UC**

Investigadores:

**Kerly Arancibia Huali****Presente-**

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **DETERMINACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCION, 2022.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente,

  
 **Walter Calderón Gerstein**  
Presidente del Comité de Ética  
Universidad Continental

C.c. Archivo.

**Arequipa**Av. Los Incas S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara  
(054) 412 030**Huancayo**Av. San Carlos 1980  
(064) 481 430**Cusco**Urb. Manuel Prado - lote B, N° 7 Av. Colla  
(084) 480 070Sector Angostura KM. 10,  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 480 070**Lima**Av. Alfredo Mendola 5210, Los Olivos  
(01) 213 2760Jr. Junín 355, Miraflores  
(01) 213 2760

**Anexo 8**  
**Evidencia fotográfica**



*Figura 9. Ingresando al centro de salud de Concepción, manteniendo los protocolos de bioseguridad*



*Figura 10. Brindando información del relleno de la ficha del cuestionario a la obstetra de turno*



*Figura 11. Ingreso al servicio de emergencia para realizar el cuestionario*



*Figura 12. Absolviendo dudas del personal de salud, licenciado en enfermería, al momento del relleno del cuestionario*