

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA



TESIS

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud
del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022**

PRESENTADO POR:

Gines Dennis Huaranga Orosco

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN SALUD PÚBLICA**

Huancayo – Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN SALUD PÚBLICA**

A los 25 días del mes de enero del año 2024, siendo las 09:00 horas, reunidos en la sala de sustentación de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Enfermería, el Jurado de sustentación de tesis presidido por:

Dra. **MARÍA ELENA RODRIGUEZ ROJAS** e integrado por:
Ms. **JANET ELENA GASPAR SAMANIEGO** (Secretaría)
Ms. **JANET ELENA GASPAR SAMANIEGO** (Miembro titular)
Dra. **ANTONIA VICTORIA ENERO ORTEGA** (Miembro titular)
Dr. **RICHAR WILLIAM BARRERA ESPINOZA** (Miembro titular)

Se reunieron para la sustentación oral y pública de la Tesis, para optar el grado académico de Maestro en Salud Pública, que solicitara Don **GINES DENNIS HUARANGA OROSCO**, Mediante la Resolución N°007-2024-UPG-FEN/UNCP, de fecha 15 de enero del 2024 y al Reglamento General de la Escuela de Posgrado, en el que consta el cumplimiento de todas las disposiciones reglamentarias, los señores miembros del jurado, recepcionaron la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA, 2022.**

Y formuladas las preguntas, estas fueron defendidas y absueltas por el graduando. Acto seguido el jurado procedió a la votación la que dio como resultado el calificativo de:

APROBADO EXCELENTE - 19

Siendo la 11:00 a.m. Se da por culminado el acto de sustentación.

Se extiende la presente acta en Huancayo a los 25 días del mes enero del 2024.



Dra. **MARÍA ELENA RODRIGUEZ ROJAS**
PRESIDENTA

Ms. **JANET ELENA GASPAR SAMANIEGO**
MIEMBRO DEL JURADO

Ms. **JANET ELENA GASPAR SAMANIEGO**
SECRETARIA

Dra. **ANTONIA VICTORIA ENERO ORTEGA**
MIEMBRO DEL JURADO

Dr. **RICHAR WILLIAM BARRERA ESPINOZA**
MIEMBRO DEL JURADO

ASESOR

Dr. Richar William Barrera Espinoza

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6637-1109>

DNI: 20904357



INFORME N° 012- 2023 UPG/FEN –UNCP

A : Dra. MARÍA ELENA RODRÍGUEZ ROJAS
Directora de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Enfermería

DE : Dr. RICAR WILLIAM BARRERA ESPINOZA
Asesor

ASUNTO : INFORME DEL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITING

FECHA : Huancayo, 19 de diciembre del 2023

Mediante el presente me dirijo a Usted, con la finalidad de informar sobre el Software antiplagio turniting de la Tesis titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA, 2022**", presentado por: **Lic. Gines Dennis Huaranga Orosco**, el mismo que tiene el informe de origen de 18% de similitud, tal como indica el adjunto, debidamente firmada y con huella digital en cada hoja al cual refrendo bajo responsabilidad.

Es cuanto informo a Usted, para los fines pertinentes.

Atentamente,

Dr. Richar William Barrera Espinoza
Docente Asesor

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA, 2022

por Richar William Barrera Espinoza



Fecha de entrega: 19-dic-2023 12:35p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2234678698

Nombre del archivo: INFORME_FINAL_MAESTR_A.docx (2.65M)

Total de palabras: 17864

Total de caracteres: 97308

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Margarita Hernández Zavala, Alicia Hernández Cantoral, Ma. Guadalupe Nava Galán, María Teresa Pérez López et al. "Satisfacción laboral del profesional de	1%

enfermería en cuatro instituciones de salud",
Enfermería Universitaria, 2018

Publicación



8	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	E.M. Del Ángel-Salazar, C.A. Fernández-Acosta, M.C. Santes-Bastián, H. Fernández-Sánchez, D. Zepeta-Hernández. "Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud", Enfermería Universitaria, 2020 Publicación	<1 %
11	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

cybertesis.unmsm.edu.pe

16

Fuente de Internet

<1%

17

River Chávez Santos, Policarpio Chauca Valqui. "Liderazgo y clima organizacional en docentes del área de la salud", REICE: Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas, 2020

Publicación

<1%



Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

DEDICATORIA

Dedico este estudio a mi madre Gregoria, por ser guía de mi vida, brindándome todo su amor, comprensión, tolerancia, apoyo incondicional, y confianza para lograr mis metas.

Gines Dennis

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Richar William Barrera Espinoza, por su orientación y paciencia en el proceso de la investigación.

A la Jefatura de la IPRESS Justicia Paz y Vida, por brindarme acceso para ejecutar el estudio.

Gines Dennis

ÍNDICE

Carátula	
Hoja de firmas	
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	x
Índice general.....	xi
Índice de tablas.....	xii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción.....	16

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes o marco referencial.....	20
1.2. Base teórica y conceptuales.....	27
1.3. Definición de términos básicos.....	35
1.4. Hipótesis de investigación.....	36
1.4.1. Hipótesis general.....	36
1.4.2. Hipótesis específica.....	36
1.5. Operacionalización de las variables.....	38

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo y nivel de investigación.....	41
2.2. Métodos de investigación.....	412
2.3. Diseño de investigación.....	41
2.4. Población y muestra.....	41
2.4.1. Población.....	41
2.4.2. Muestra.....	42
2.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.....	42
2.6. Técnica de procesamiento de datos.....	43

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados.....	44
--------------------------------------	----

3.2. Prueba de hipótesis.....	50
3.3. Discusión de resultados.....	60
Conclusiones	65
Recomendaciones.....	68
Referencias.....	69
Anexos	LXXIX
a. Proceso de validación del instrumento clima organizacional.....	LXXX
b. Proceso de validación del instrumento satisfacción laboral.....	LXXXI
c. Ficha de validación de juicio de expertos.....	LXXXII
d. Confiabilidad de los instrumentos de investigación	LXXXIV
e. Instrumento de acopio de datos	LXXXV
f. Matriz de consistencia	XCI
g. Constancia de realización de la investigación	XCII

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Operacionalización de las variables.....	38
Tabla 2: Características generales del personal de salud	45
Tabla 3: Nivel de clima organizacional.....	46
Tabla 4: Dimensiones de clima organizacional.....	47
Tabla 5: Nivel de satisfacción laboral	49
Tabla 6: Rho de Spearman para hipótesis general.....	50
Tabla 7: Ajuste de bondad para clima organizacional	51
Tabla 8: Ajuste de bondad para relaciones interpersonales.....	52
Tabla 9: Ajuste de bondad para sentido de pertinencia	53
Tabla 10: Ajuste de bondad para redistribución	54
Tabla 11: Ajuste de bondad para disponibilidad de recursos.....	55
Tabla 12: Ajuste de bondad para estabilidad.....	56
Tabla 13: Ajuste de bondad de claridad y coherencia en la dirección.....	56
Tabla 14: Ajuste de bondad para valores colectivos.....	57
Tabla 15: Ajuste de bondad para estilos de dirección	58
Tabla 16: Ajuste de bondad para satisfacción laboral	59

RESUMEN

La presente investigación corresponde a la problemática que implica la disminución del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal asistencial de los establecimientos de salud. El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida 2022. Investigación de tipo básica, cuantitativa, transversal, no experimental y de nivel correlacional. La población y muestra fue el total de personal asistencial del establecimiento (98); y para la recolección de información se utilizó los instrumentos EDCO y Front Roja que fueron modificados. Los resultados demuestran que existe relación directa, alta y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral rho de Spearman 0.774 y sig 0.000, del mismo modo el personal presentó un clima organizacional de nivel medio con 61.2%, un nivel alto en las dimensiones relaciones interpersonales 56.1%, estilos de dirección 62.2%, redistribución 65.3% y disponibilidad de recursos 50% y un nivel medio en las dimensiones sentido de pertinencia 60.2%, estabilidad 71.4%, claridad y coherencia en la dirección 57.1% y valores colectivos 57.1%. Asimismo, el personal presentó un nivel medio en satisfacción laboral con un 64.3%. Llegando a la conclusión que mientras mejor sea el clima organizacional mayor será la satisfacción del personal de salud.

Palabras claves.: Personal de Salud, Clima Organizacional, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The present investigation corresponds to the problem that implies the decrease in the organizational climate and its relationship with the job satisfaction of health care personnel in health establishments. The objective of the study was to determine the relationship that exists between the organizational climate and the job satisfaction of health personnel at the Justicia Paz y Vida 2022 Health Center. Basic, quantitative, transversal, non-experimental and correlational research. The population and sample were the total health care personnel of the establishment (98); and to collect information, the modified EDCO and Front Roja instruments were used. The results show that there is a direct, high and significant relationship between the organizational climate and job satisfaction Spearman rho 0.774 and sig 0.000, in the same way the staff presented a medium level organizational climate with 61.2%, a high level in the interpersonal relations dimensions 56.1%, management styles 62.2%, redistribution 65.3% and availability of resources 50% and a medium level in the dimensions sense of relevance 60.2%, stability 71.4%, clarity and coherence in management 57.1% and collective values 57.1%. Likewise, the staff presented a medium level of job satisfaction with 64.3%. Reaching the conclusion that the better the organizational climate, the greater the satisfaction of health personnel.

Keywords: Health Personnel, Organizational Climate, Job Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional en los establecimientos de salud simboliza un elemento significativo, por sus implicancias en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización. Representa un factor sustancial en el crecimiento de una entidad organizada y se asocia con las condiciones y cualidades del entorno laboral, las cuales producen percepciones en los trabajadores de salud que influyen en su conducta (1).

A nivel internacional, el clima organizacional adquiere una importancia en un escenario que se globaliza y cambia constantemente, en el que las características pueden transformarse en variables diferenciables que favorecen a una entidad para que sea más productiva que sus contendientes. Investigaciones realizadas el año 2020, aplicadas en un Hospital de México, encontraron que el personal de salud percibe un nivel medio de clima organizacional (2). Asimismo, en el año 2015, un estudio realizado al Hospital de Colombia, identificó que el personal de salud tiene un clima organizacional de nivel medio (3).

En la actualidad en el Perú, el entorno laboral presenta mucha trascendencia en las organizaciones de salud, producto de que los empleados perciben indiferencia y poca confianza con sus jefes ya que ellos imponen su conveniencia; en tal sentido, los trabajadores no se sienten identificados con su empleo, lo cual afecta en su desempeño (4). Investigaciones realizadas durante los años 2017, 2018 y 2022 en los departamentos de La Libertad, Ica, Cusco, Huánuco, Moquegua, Lima y Callao, demostraron que los profesionales de la salud perciben un clima organizacional de nivel regular.

El clima organizacional tiende a cambios que favorecerían positivamente o negativamente en el adecuado desempeño de la entidad: podría ser un aspecto de fuerte influencia en la conducta de los miembros que la constituyen, es decir, el criterio de los participantes que se generan en la organización (5). De igual modo, produce una sólida tensión en la productividad, resultados, metas establecidas y la percepción de los integrantes acerca de la entidad donde trabajan (6).

El “clima organizacional” repercute de manera directa con la satisfacción laboral del personal de salud. Estudios en Perú comprendidos entre los años 2017 y 2022 en

Trujillo por Moreno J, en Ica por Huarancca T, en Huancavelica por Córdova J, en Cusco por García A y en Lima por Salas mostraron que, el personal de salud tuvo un nivel regular de “satisfacción laboral” en relación a que presentaron un clima organizacional de nivel regular.

En consecuencia, el clima organizacional, distinguido por el personal de salud, se asocia con el estímulo interno respecto al empleo y, al mismo tiempo, participa en cierto modo en la “satisfacción laboral” (7). Actualmente, aún no se realizaron investigaciones con las variables mencionadas en el Centro de Salud Justicia Paz y Vida. Por ende, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022?

Para entender más a fondo el problema de investigación, se plantearon preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022?, ¿Cuál es el nivel de la dimensión relaciones interpersonales del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022?, ¿Cuál es el nivel de la dimensión sentido de pertinencia del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022?, ¿Cuál es el nivel de la dimensión redistribución del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022?, ¿Cuál es el nivel de la dimensión disponibilidad de recursos del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022?.

Asimismo, ¿Cuál es el nivel de la dimensión estabilidad del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022?, ¿Cuál es el nivel de la dimensión claridad y coherencia del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022?, ¿Cuál es el nivel de la dimensión valores colectivos del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022?, ¿Cuál es el nivel de la dimensión estilos de dirección del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022? y ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022?

Por lo que, se fijaron como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022, y los objetivos específicos fueron: i) identificar el nivel de clima organizacional del personal de salud del Centro de

Salud Justicia Paz y Vida, 2022; ii) identificar el nivel de la dimensión relaciones interpersonales del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022; iii) identificar el nivel de la dimensión sentido de pertinencia del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022; iv) identificar el nivel de la dimensión redistribución del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022; v) identificar el nivel de la dimensión disponibilidad de recursos del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022; vi) identificar el nivel de la dimensión estabilidad del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022; vii) identificar el nivel de la dimensión claridad y coherencia del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022; viii) identificar el nivel de la dimensión valores colectivos del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022; ix) identificar el nivel de la dimensión estilos de dirección del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022; e x) identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022.

La investigación se realiza porque el “clima organizacional y satisfacción laboral” influyen directamente en el desarrollo de una organización. A través de la identificación de las variables, permitirá aumentar la productividad y calidad en el empleo, y con ello, mejorará la organización. La investigación tiene un componente social; al beneficiarse los profesionales de la salud, tendrá influencia en la población. La relevancia social está orientada a mejorar el “clima organizacional y satisfacción laboral” del personal de salud, y la población recibirá una mejor atención. Asimismo, tendrá implicancias prácticas, ya que los datos obtenidos favorecerán al desarrollo de estrategias de mejora e implementación de guías para mejorar la situación laboral, relaciones personales y nivel de contribución de los empleados hacia el cumplimiento de metas del establecimiento de salud. También fortalecerá la teoría de “clima organizacional” de Rinses Likert y el modelo de “los dos factores de Herzberg”. Los datos obtenidos poseerán un valor imprescindible; puesto que, proporcionará información verídica y actual para elaborar nuevos estudios asociados a las variables del estudio.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes o Marco Referencial

En el año 2021, Zapata A. llevó a cabo un estudio en México titulado “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público”. En sus resultados, encontró que la mayor proporción de enfermeros eran de género femenino con un 91.3%, con edades de 30 a 34 años en un 23.9%. Además, los enfermeros presentaron un “clima organizacional” adecuado en un 52%, y un nivel alto de satisfacción laboral con 83%. En conclusión, las variables presentan una relación positiva muy alta significativa, con un p-valor de 0.017 y un coeficiente de Pearson de 0.9732 (8).

En 2020, Del Ángel E y sus colaboradores realizaron una investigación en México titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud”. Según los resultados, de acuerdo a las características de su población, el 68.1% son mujeres, la mayor proporción de personal de salud son enfermeras, y tienen edades entre 20 y 60 años con 39.5%. Con respecto al clima organizacional, el 56% consideró que se podía mejorar y un 44% observó un clima saludable. Asimismo, dentro de sus dimensiones se encontraron moderadamente satisfechas en las relaciones interpersonales en un 76.4%, en el sentido de pertinencia en un 36.8%, en la disponibilidad de recursos en un 40.1%, sobre la claridad y coherencia en la dirección en un 39.6%, sobre los valores colectivos en 45.6%. De acuerdo a la satisfacción laboral, el 40.1% se encontraba satisfecho, el 45.1% muy satisfecho, y el 2.2% expresó insatisfacción laboral. Demostrando así, la

existencia de una asociación positiva entre las variables de la investigación, con un coeficiente de Spearman de 0.205 y un p-valor de 0.05 (2).

En el año 2022, Contreras A. y Quiroz J. en Tacna, con el estudio “Clima organizacional y factores de la satisfacción laboral personal asistencial, administrativo y servicios generales de un centro de salud”. En sus resultados, encontraron que la mayoría de las edades estaban entre 50 a 59 años con un 29.9%, de 40 a 49 años con un 22.1% y de 20 a 29 años con un 20.8%, la mayor proporción son de género femenino con 68.8%, según la condicional laboral el 58.4% son nombrados y el 18.2% contratados. Asimismo, el profesional que predomina es técnico en enfermería con un 22.1%, seguido de enfermeras con 19,5%, obstetras con 10.4% y médicos con 9.1%. Dentro de la variable “clima organizacional”, los trabajadores presentan un nivel regular con un 72.7%, nivel malo con 15.6% y nivel bueno con 11.7%. Por otro lado, el personal presenta un nivel regular de “satisfacción laboral” con un 71.4%, nivel bajo con 18.2% y nivel alto con 10.4%. Así, se confirmaría la existencia de una relación alta y significativa entre las variables estudiadas con p-valor de 0.000 y rho de Spearman 0.682 (9).

En el año 2022, Vargas J. en su estudio sobre el “Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de salud de un hospital público de Lima, 2022”, aplicado a profesionales de salud con edades de 36 a 45 en un 37.5%, de 25 a 35 con un 26%, y de la edad de 46 a 55 con un 18.8%. La mayor proporción de empleados son mujeres con un 92.5%, con condición laboral predominante de nombrados con un 62.5%, y 37.5% contratados. Asimismo, en gran proporción el personal de salud es enfermera con un 55%, seguido del profesional técnico con 32.5% y médico con 12.5%. Los resultados encontrados demuestran que el personal de salud tiene un clima organizacional favorable con un alto grado de satisfacción de 73%, concluyendo así una asociación significativa p-valor de 0.000, y una relación positiva de $r=0.846$ (10).

Calderón O., en el año 2022 en Piura, en su estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal sanitario de una entidad prestadora de

servicios de salud de Machala” encontró que el 27.12% del personal tiene un clima organizacional medio, seguido por el 72.88% con un nivel alto. Asimismo, el 18.64% del personal presentó un nivel medio de satisfacción laboral y el 81.36% mostró un nivel alto. Se concluye que existe relación positiva, alta y significativa con p-valor menor a 0.05 y $\rho = 0.719$ (11).

Tinco H., en el año 2022 en Apurímac, en el estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de un hospital de Abancay en tiempos de pandemia” encontró que el 87% de los profesionales tienen un clima organizacional adecuado, y el 13 % en riesgo, en la dimensión estilos de dirección se presentaron los mismos resultados. En cuanto a la variable de satisfacción laboral, el 66% presentó un nivel regular, el 32% estaban parcialmente satisfechos y el 2% presentó alta satisfacción. En conclusión, se establece una relación alta, directa y significativa con un $\rho 0.767$ y p-valor de 0.01 (12).

Herrera M., en el año 2022 en Huaraz, en su estudio titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022” encontró que el personal obstetra presenta un clima organizacional regular con un 62%, adecuado en un 24%, e inadecuado en un 14%. De acuerdo a la satisfacción nivel, el mayor porcentaje presenta un nivel regular con un 50%, seguido por un nivel alto con 34% y un nivel bajo con 16%. En conclusión, se establece una relación positiva muy alta y significativa, con un p-valor de 0.000 y un coeficiente de Pearson de 0.9 (13).

Gamarra K., en el año 2021 en Cusco, en su estudio sobre el “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud CLAS de San Jerónimo Cusco, 2019” encontró que la mayor proporción del personal se encuentra entre las edades de 41 a 60 años con un 56%, el 72% de profesionales es de género femenino y el 78.3% del personal es nombrado. De acuerdo al clima organizacional, el 71.74% presentó un nivel no saludable y el 54% se encuentra satisfecho laboralmente. De esta manera, concluyó que las variables estudiadas no presentaban relación alguna, es decir, son independientes (14).

Vásquez E., en el año 2021 en Lima, en la investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de salud del área de Emergencia de una Clínica” encontró que el personal de salud presenta un clima organizacional regular con un 40%, malo con 30% y bueno con 30%. En cuanto a la variable de satisfacción laboral, presentaron un nivel medio con un 42.3%, bajo con un 32.9% y alto con un 24%. Concluyendo que existe relación significativa, con un p-valor de 0.001 y una relación moderada con $\rho=0.420$ (15).

Santana A., en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos - Hospital Clínica San Francisco Guayaquil, 2021”, encontró que el personal tuvo un clima organizacional de nivel medio en un 63%, dentro de sus dimensiones tuvieron un nivel medio en estilos de dirección con un 56%, estabilidad con el 58% y valores colectivos con el 68%, y un nivel bajo en las dimensiones de relaciones interpersonales con el 61%, de sentido de pertenencia con el 57%, de redistribución con el 52%, de disponibilidad de recursos con el 63%, y claridad y coherencia con el 54% (16).

Padilla F., en el año 2018 en el Callao, en el estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao” encontró que los enfermeros presentaron un nivel favorable de clima organizacional con un 91.3%, seguido de no favorable con un 8.8%. Por otro lado, presentaron un nivel satisfecho de satisfacción laboral con un 96.3% y muy satisfecho con un 3.8%. Concluyendo así, en una relación positiva baja significativa con un p-valor de 0.001 y un rho de Spearman 0.370 (17).

Flores A., en el año 2019 en Juliaca, en el estudio “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de salud de la Microred Santa Adriana” encontró que el personal de salud en mayor frecuencia se encuentra en las edades de 32 a 40 años con un 46%, seguido de personal con 23 a 31 años con un 29.4% y personal con 41 a 49 años con un 17.1%. Los profesionales con mayor porcentaje son los enfermeros con un 30%, seguido por el personal técnico con un 18.8% y obstetras con un 14.1%. Asimismo, en

cuanto al clima organizacional se encontró que el personal percibió un nivel bajo en un 65.9%, regular en un 28.2% y bueno con un 5.9%. De acuerdo a la variable satisfacción laboral, la mayor proporción tienen un nivel regular con 53.5%, seguido de nivel alto con 28.2% y bajo con un 18.2%. Llegando a la conclusión que las variables presentan una relación baja positiva y significativa con el p-valor menor a 0.05 y el coeficiente rho 0.216 (18).

Sánchez C, en el año 2020 en Trujillo, en el estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19 Hospital Distrital Santa Isabel-2020” encontró que el 2% presenta un CO no saludable, 80% por mejorar, y 18% saludable. Asimismo, el personal de salud del hospital se encuentra satisfecho con un 28%, ni insatisfecho ni satisfecho con un 72%. Demostrando una asociación significativa con un coeficiente de Pearson igual a 0,347 y su significancia $p=0,014 < 0.05$ (19).

Moreno J., en el año 2019, en su investigación titulada “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los Centros de Salud Mental de la Red Trujillo 2019” encontró que el 20% del personal tenía un clima organizacional bueno, el 73% regular, y el 7% deficiente. En la dimensión relaciones interpersonales, el 20% presentó un nivel bueno, el 53% un nivel regular y el 27% un nivel deficiente. En cuanto a la satisfacción laboral, el 40% con buena satisfacción, el 53% regular y el 7% deficiente. Llegando a la conclusión que existe una correlación alta entre las variables “clima organizacional y satisfacción laboral”, con un rho 0.889 y una significancia $p < 0.05$ (4).

Alejandría M., en el año 2018 en Chiclayo, en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los usuarios internos del Puesto de Salud Santa Ana José Leonardo Ortiz” obtuvo que el 64.5 % presentan un clima organizacional favorable y el 3.3% manifiesta que es totalmente desfavorable. Con respecto a la satisfacción laboral, el 52.4% están satisfechos y el 47.6% están muy satisfechos. Concluyendo que existe una relación significativa, con el coeficiente Pearson entre las variables estudiadas y un p-valor de 0.000 (20).

Caro M. y Gómez A., en el año 2019 en Lima, en su investigación “Clima Organizacional y desempeño Laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I – Comas” aplicado a profesionales de salud con edades de 30 a 39 años con un 34%, 40 a 49 años con un 28,3%, de 50 a 59 años con un 32.1%, en su mayor proporción de género femenino con un 60%, seguido de sexo masculino con 39.6%, con la condicional laboral de nombrado en un 60% y contratado en un 34%. Asimismo, el 88.7% del personal presenta un nivel de clima organizacional equivalente a regular y el 11.3% presentó un nivel (21).

Quispe H., en el año 2018 en Lima, en el estudio “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el Personal de Salud del Centro de Salud Santa Luzmila I, Comas” encontró en su investigación que el personal de salud presenta un nivel eficiente de clima organizacional, el 25% regular y el 11.7% deficiente (22) .

Orosco R., en el año 2019 en Lima, en el estudio “Satisfacción Laboral en el Personal del Centro de Salud Fortaleza, Ate” encontró que el 6% del personal de salud tuvo un nivel bajo, el 74% un nivel regular, y el 20% un nivel alto (23).

Huarancca T., en el año 2018 en Ica, en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Puesto de Salud Collazos, Ica junio”, encontró que el personal de salud en gran proporción presenta un clima organizacional medianamente favorable con un 53%, seguido de desfavorable con un 40% y favorable con un 6.7%. Por otro lado, el personal de salud tiene un nivel regular de satisfacción laboral con un 45%, seguido por un nivel alto con un 28-3% y un nivel bajo con 26.7%. Concluyendo que existe una relación positiva alta con rho de Spearman de 0.735 (24).

Santana F. y Pérez M., en el año 2018 en Junín, en su investigación “Clima Organizacional y Satisfacción del Usuario Interno en el Centro de Salud, 2018” encontró que el 82.4% del personal de salud presentó un clima organizacional regular, 13,5% deficiente y el 4.1% bueno. En cuanto a la satisfacción laboral, el 87.8% está poco satisfecho, 8.1% insatisfecho y 4.1%

satisfecho. Llegando a la conclusión de una asociación moderada entre el “clima organizacional y la satisfacción del usuario interno” en el Centro de Salud Oroya (25).

Córdova J. y Soto J., en el año 2018 en Huancavelica, en su investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja” encontró que el personal de salud presentó un nivel bueno de clima organizacional con un 64.4%, nivel regular con un 20%, muy bueno con 13.3% y deficiente con 2.2%. Para la variable de satisfacción laboral, el personal de salud presentó un nivel regular con 46.7%, insatisfecho con 35.6%, y satisfecho con 13.3%, muy satisfecho con 2.2% y muy insatisfecho con 2.2%. Concluyendo que existe relación muy baja con rho de Spearman 0.180 y no significativa con un p-valor de 0.236 entre sus variables (26).

García A, en el estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Lobo Tahuantinsuyo Cusco 2018”, muestra que el 23% de los trabajadores presentan un deficiente clima organizacional, 73% regular y 30% bueno. Asimismo, el 23% tienen una satisfacción laboral baja, 50% medio y 27% alto. Concluyendo en una relación significativa entre la variable independiente y dependiente de su estudio (27).

Ormeño P., en el año 2018 en Ica, en su investigación “Clima organizacional relacionado a la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018” encontró que el 11% tienen un clima organizacional bueno, 78% regular y 11% deficiente. Asimismo, en cuanto a la satisfacción laboral, el 3% se encuentran muy satisfechos, 5% satisfechos, 70% regular, 8% insatisfechos y 14% muy insatisfechos. Concluyendo que existe asociación afirmativa de tipo baja con rho de Spearman 0.313 y no significativa con 0.059 (3).

Sánchez J., en su investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la red de servicios de chota, 2017”, en su resultado presenta que el 61.3% tienen clima organizacional por mejorar. En cuanto a la satisfacción laboral, el 65,2% del personal están satisfechos. Llegando a la conclusión en una asociación significativamente entre el “clima organizacional y satisfacción laboral” de los trabajadores (28).

Mendoza G., en los resultados de su estudio “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Lircay II-1 diciembre 2017”, demuestra que el 55% de los trabajadores de salud tuvieron un “clima organizacional” favorable, 38.6% regular y 6.4% no favorable. Asimismo, en cuanto a la satisfacción laboral, el 5% tienen un nivel insatisfecho, 53.6% indiferente y 41.4% satisfecho. Llegando a la conclusión de la asociación significativa entre “clima organizacional y la satisfacción laboral” de los trabajadores en salud (29).

Galván H., en su investigación “Satisfacción laboral y clima organizacional en los trabajadores de un Centro de Salud de Huancavelica 2017”, en cuanto a la satisfacción laboral, encontró que el 8.9% del personal de salud tiene un nivel regular, el 66.7% bueno, 15.6% muy bueno, y 8.9% excelente. Con respecto al clima organizacional, el 2.2% regular, 48.9% bueno, 40% muy bueno y 8.9% excelente. Concluyendo una correlación afirmativa alta y significativa entre la “satisfacción laboral y el clima organizacional” (30).

Vallejos M., en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017”, encontró que el 29.4% del personal tienen un “clima organizacional” deteriorado, 54.6% regular y 16% aceptable. En cuanto a la satisfacción laboral del personal asistencial, se encontró que el 34.8% presentaba una satisfacción laboral baja, 28.8% media y 36.4% alta. Asimismo, en la satisfacción laboral del personal administrativo predomina un 41.5% de satisfacción baja, 18.9% media y 39.6% alta. Así demostrando una asociación significativa entre las variables de su estudio (31).

Salas Y., en su estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas 2017” sobre los profesionales del Centro de Salud San Genaro, encontró que el 57% tuvo un clima organizacional regular y una satisfacción laboral indiferente con un 87%. Asimismo, los profesionales del Hospital María Auxiliadora tuvieron un clima organizacional regular con un 73% y una satisfacción laboral indiferente con un 94%. Finalmente, así demostrando una asociación significativa entre las variables estudiadas (32).

Bueno E., en su investigación “Clima organizacional en el Centro de Salud Alto Ilo Moquegua 2017”, encontró que el clima organizacional de los profesionales de salud se encuentra en un nivel promedio (33).

Mollo S. realizó una investigación “Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en las enfermeras de centro quirúrgico de la clínica san juan de dios, Arequipa 2017”, en donde las enfermeras tuvieron en su mayoría las edades entre 20 a 35 años con un 55% y el 100% son contratadas para el área mencionada. Asimismo, dentro de las dimensiones del clima organizacional, las enfermeras tuvieron un nivel alto en las relaciones interpersonales con el 95%, estilos de dirección con el 90%, redistribución con el 70%, Sentido de pertenencia con el 100%, disponibilidad de recursos con el 80%, estabilidad el 85%, claridad y coherencia en la dirección con el 95% y valores colectivos en el 65% (34).

Matos R., en su estudio “Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de la Microred de chilca, periodo 2017”, encontró que el personal de salud en gran proporción es de género femenino con el 61.5%. Dentro de las dimensiones del clima organizacional, el personal tuvo un nivel regular en las dimensiones: relaciones interpersonales con el 50.8%, estilos de dirección con el 73.8%, sentido de pertenencia con el 69.2%, redistribución con el 62.3%, disponibilidad de recursos con el 88.5%, estabilidad con el 90%, claridad y coherencia en la dirección con el 73.8%, y valores colectivos con el 79.2%. Por otro lado, el personal se encontró satisfecho con el 75.4%. Demostrando así una relación baja significativa entre sus variables, rho 0.22 y Sig. 0.012 (5).

1.2. Base Teórica y Conceptuales

1.2.1. Teoría del clima organizacional o de los sistemas de organización de Rinses Likert

El modelo manifiesta que los empleados aceptan un comportamiento de forma directa dependiendo de la conducta administrativa y las condiciones organizacionales apreciadas por ellos mismos, consecuentemente generando un comportamiento. Este modelo postula tres variables: la primera son las “variables causales” que son independientes encaminados

a ubicar el medio en que las entidades se desarrollan y logran sus fines, la segunda son las “variables medias” encaminados a evaluar características internas como la motivación, el rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones, y la tercera son las “variables concluyentes” y se generan de acuerdo a las conjeturas de las variables anteriores (35).

Rinses Likert en su modelo postula un método llamado “Perfil Organizacional” en donde examina exhaustivamente el “Sistema de cómo opera una organización”. Este principio opera como barómetro, el cual indica si la aptitud productiva de los empleados tiende a mejorar o empeorar (36). Asimismo, el modelo evalúa al individuo por medio de su comportamiento y sus acciones. Lo que genera una percepción acerca de las circunstancias que ocurran y no sólo a casos objetivos (37). Likert consideró las dimensiones “Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos”.

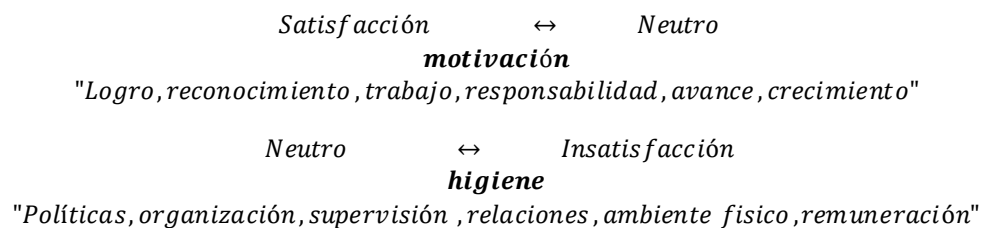
La teoría de sistemas de Likert postula cuatro principios: a) “Explotador - Autoritario”, donde el jefe tiene poca confianza en sus empleados y es difícil incluirlos en la toma de dictámenes, con una relación descendente, b) “Benevolente -Autoritario”, donde el jefe asigna ordenes; sin embargo, los empleados pueden dar algunos comentarios, con ligera manejabilidad en el cumplimiento de sus actividades o tareas; c) “Consultivo”, los jefes decretan metas y dan órdenes después de un debate con los empleados; de igual modo, los empleados toman sus propias decisiones para cumplir con sus actividades; d) “Participativo”, la jefatura brinda confianza a sus empleados, las decisiones están descentralizadas, con amplia interacción entre jefe y empleado y viceversa (36).

Para evaluar el “clima organizacional”, se emplea un instrumento con el nombre de “Escala de Clima Organizacional (EDCO)”, elaborado por Acero Y., et al en Bogotá; con el objetivo de “identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos”, instrumento que es utilizado en diferentes países de Latinoamérica. El cuestionario examina 40 reactivos, de los cuales son ocho dimensiones: “Relaciones interpersonales”, “Estilo de dirección”

“Sentido de pertenencia”, “Retribución”, “Disponibilidad de recursos”, “Estabilidad”, “Claridad y coherencia en la dirección”, “Valores colectivos” (38). Los niveles de “Clima Organizacional” se determinan mediante una escala ordinal, nivel bajo de (40-93 puntos), nivel medio de (94-147 puntos) y nivel alto de (148-200 puntos).

1.2.2. Teoría de los “Dos Factores de Herzberg”

La teoría determina que la “satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo” simbolizan dos características enteramente diferentes y alejados recíprocamente en el comportamiento de un empleado. Es decir, el empleado tiene dos tipos de necesidad: la responsabilidad laboral debe garantizar sus “necesidades de motivación”, y si no se cumplen con un adecuado entorno físico y mental en el trabajo, no se cumplen con las “necesidades higiénicas” (39).



Si se cumplen con las “necesidades higiénicas”, el empleado disminuye su insatisfacción (“pero tampoco está satisfecho = estado neutro”); sin embargo, si no se cumplen, empieza con la insatisfacción. El empleado experimenta una satisfacción parcial solo en las “necesidades higiénicas”. No se siente satisfecho (“pero tampoco está insatisfecho = estado neutro”). Por consiguiente, la teoría presenta una influencia trascendente sobre investigaciones en relación a la satisfacción laboral (39). La teoría menciona que lo contrario de satisfacción no es la insatisfacción, y a pesar de que si se eliminarían los factores que generan insatisfacción, aún la persona continuaría con insatisfacción.

Herzberg difundió múltiples estudios que mantuvieron impresiones en las organizaciones. Percibe entre “factores intrínsecos” que mejoran la

satisfacción laboral y los “factores extrínsecos” que, si no mejoran, su carencia reducía la satisfacción laboral. Asimismo, se incluyó el “entorno físico en el trabajo”. El instrumento Front Roja determina la satisfacción laboral y es el más empleado en España en diferentes ambientes de empleos (40). Estas circunstancias proponen un grado de satisfacción laboral que los empleados asocian con el “desempeño” y el cumplimiento de actividades. Si los factores se hallan al mismo ritmo, el grado de satisfacción estará más elevado y, de esta manera, se incrementará la calidad de atención (41).

El cuestionario “Font Roja” se emplea para evaluar la satisfacción laboral en las organizaciones. Este agrupa los “factores intrínsecos y extrínsecos propuestos por Herzberg”, que considera factores como “satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión en el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los superiores, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de estatus, monotonía y satisfacción con el entorno físico de trabajo” (41).

1.2.3. Clima organizacional

Según el Minsa para Perú, el “clima organizacional” es la apreciación transmitida de los empleados hacia una entidad en relación al empleo, “ambiente físico” en cómo se dan las situaciones, las interacciones que se presentan en torno a él, y las diferentes normas establecidas o no que afectan a dicho empleo (42).

Según Rodríguez, citado por Orbegoso, el “clima organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (43).

Según Álvarez, citado por García, define el clima organizacional como “el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su

satisfacción y comportamiento y, por lo tanto, en su creatividad y productividad” (44).

Es importante porque permite identificar, con sustento científico y de manera completa, las opiniones de los empleados en relación a su entorno laboral y las condiciones que este genera, con la finalidad de desarrollar planes y proyectos que favorezcan a disminuir las características negativas que podrían perjudicar la motivación del personal. Asimismo, al evaluar se conocerá la situación actual en cuanto a la percepción de los empleados sobre las relaciones con el trabajo, también las expectativas próximas; lo que proporcionarán temas para programas de intervención y un padrón para seguimiento de estas (42).

1.2.3.1. Dimensiones de la variable clima organizacional

a. Relaciones interpersonales

Se constituyen en relaciones entre 1 o varias personas que interaccionan en un ambiente social. En las organizaciones, repercute positivamente para el cumplimiento de objetivos que se desarrollaran a corto y largo plazo. Que es orientado para lograr el desarrollo interpersonal desde un punto de vista organizacional (45).

b. Sentido de pertinencia

El sentido de pertenencia es ese sentimiento que identifica al trabajador con la empresa donde labora, así, un buen sentido de pertenencia conlleva a que los individuos compenetren con la organización, se identifiquen, estén motivados y se comprometan, lo cual es clave para que las empresas sean más productivas y competitivas (45).

c. Redistribución

Las retribuciones pueden ser económicas o no económicas, las económicas son cuantías financieras pactadas entre el empleador y el trabajador con motivo de su trabajo como el salario y las bonificaciones; mientras que las retribuciones no económicas son beneficios de carácter no monetario, con efecto simbólico que impactan la calidad de vida y la productividad de los individuos, es decir, buscan compaginar las

expectativas de las personas y sus necesidades para lograr así un mayor equilibrio (45).

d. Disponibilidad de recursos

La disponibilidad de recursos implica que el trabajador cuente con los elementos o requerimientos económicos, materiales, humanos y tecnológicos, así como el tiempo y esfuerzo de sus colaboradores (45).

e. Estabilidad

La estabilidad no solo es un elemento de la relación laboral, sino que es un derecho de los trabajadores, que hace alusión a la permanencia en el empleo para poseer la misma situación económica y social (45).

Esta definición nos permite identificar la importancia de la estabilidad laboral, pues esta es la que determina que las personas se sientan seguras y tranquilas ya que, de alguna manera, aseguran poder trabajar de forma continua, obteniendo el salario acordado que les permita cubrir sus necesidades básicas; es por esto también que Maslow ubica las necesidades de seguridad en el segundo escalón de su pirámide al considerar fundamental para la subsistencia de los seres humanos tener un trabajo que brinde estabilidad y seguridad (46).

f. Claridad y coherencia

La dirección refiere a aquel elemento propio de la administración que permite la realización efectiva de lo planeado, se efectúa por medio del director, administrador o gerente; así, cuando se hace referencia a la claridad y coherencia se enfatiza en la comprensión nítida de los objetivos que se buscan alcanzar, aplicando estrategias coherentes con la visión de la empresa (45).

g. Valores colectivos

Los valores colectivos son declarados y compartidos por los integrantes de la organización, de esta forma, constituyen un elemento estratégico propio de la cultura organizacional que permite identificar conflictos y evaluar los distintos entornos laborales. Cuando los integrantes de la

organización se ven identificado con los valores de la empresa aceptan más fácilmente las decisiones emanadas de los líderes (45).

h. Estilos de dirección

Están vinculados con liderazgo que tienen que ser sostenibles, formativo, flexible y gerencial. De esta manera la dirección sostenible cuenta con un balance entre las demandas y los recursos y se centra en la motivación del personal con comunicación bidireccional; la dirección formativa tiene enfoque hacia la motivación y el alcance de resultados. La flexible se orienta a las relaciones interpersonales e implica empatía, confianza y compromiso; finalmente una dirección gerencial se fundamenta en una filosofía de obediencia y conformismo limitando la innovación (45).

1.2.4. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se determina en la medición del nivel en el que los trabajadores les agrada su trabajo. Fisher manifiesta que la satisfacción laboral simboliza un veredicto afectivo o sensible hacia el empleo como un todo. Weiss lo determina como una valoración buena o negativa que el trabajador avalúa sobre su empleo. Brief lo contempla como un procedimiento que requiere reflexión para valorar la experiencia del empleado sobre su trabajo (46).

Según Shaun, citado por Charaja y Mamani define la satisfacción laboral como la agrupación de apreciaciones propicias que manifiestan los integrantes de una entidad en relación a su metas, misión, visión, objetivos y procesos, así como la presunción de que se sienten que pertenecen a la entidad (47).

Según Morillo, citado por Gamboa determina a la satisfacción personal como la expectativa adecuada o inadecuada que presentan los miembros de una organización acerca de su empleo manifestado a través de un nivel establecido entre la perspectiva de los empleados con relación al empleo, las relaciones interpersonales, beneficios y estilos de mando (48).

En el momento de hallarse “insatisfacción laboral” en una entidad, en alguna oportunidad se manifiesta en disminución en la productividad, demoras, inasistencia, acciones que generan “accidentes de trabajo”, lo que genera una problemática que daña a la entidad, no solo a la entidad sino al potencial humano (49).

1.2.4.1. Dimensiones de la variable satisfacción laboral

a. Satisfacción por el trabajo

Es el nivel de satisfacción que percibe el empleado sujeto al cargo que desempeña (50).

b. Tensión relacionada con el trabajo

Comprende el nivel de presión que genera las actividades del empleo, que pueda presentar el individuo y se manifiesta en agotamiento que experimenta, la obligación percibida y síndrome de burnout (50). Asimismo, presenta un impacto en los enfrentamientos en el empleo y en los familiares, lo que puede afectar el “desempeño laboral”. Afecta negativamente en el modo de realizar las tareas establecidas (51).

c. Competencia profesional

Hace alusión al nivel en que la preparación profesional se ajusta con el cargo que desempeña (50).

d. Presión en el trabajo

Es el nivel en que el empleado siente que le brindan un periodo conveniente para cumplir con las tareas encomendadas (50).

e. Promoción profesional

Es el nivel en donde el empleado estima que puede mejorar, a nivel técnico, profesional y logre un reconocimiento por su empleo (50).

f. Relación interpersonal con sus jefes/as

Comprende el nivel en el dónde el empleado cree que sabe lo que se espera por parte de él y por sus jefes (50).

g. Relación interpersonal con los compañeros

Es el nivel en que la satisfacción generada en el empleado por las relaciones sociales que ocurren entre miembros de la organización (50).

h. Características extrínsecas de status

Es el nivel en donde se considera al empleado un estatus concreto, tanto a nivel remunerativo, como a nivel de autonomía en el trabajo y rendimiento en su puesto de trabajo (50).

i. Monotonía laboral

Es el nivel en el que influye al empleado la rutina de las relaciones con los miembros de la organización y la deficiente diversidad del trabajo (50).

j. Entorno físico

Nivel en el que el entorno afecta al desempeño del trabajador.

1.2.5. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral

El clima organizacional posee un vínculo significativo con la satisfacción laboral. Por lo general, los resultados recomiendan que un “clima organizacional positivo” es fundamental para fomentar la satisfacción laboral entre los trabajadores. Asimismo, estudios evidencian que el clima organizacional presenta una “afluencia positiva y significativa” en las condiciones y percepción del empleo. De igual manera, investigaciones descubrieron que el clima organizacional es causante de correlación; para la apreciación del “cliente”, debido a que influye en la relación de jefe y el trabajador (52).

Un clima favorable, acompañado de adecuado “ambiente de trabajo”, organización de procesos y “comunicación”, aumenta el rendimiento de los trabajadores e incrementa la satisfacción laboral (53). Aspectos como la “comunicación”, el “trabajo en equipo” y acciones que fomenten comodidad, organización, progreso, acciones, obligación y la “toma de decisiones” intervienen en el clima organizacional y después influyen en la satisfacción laboral (54) . Por lo que se establece que un “mejor clima organizacional” otorgará una mejor satisfacción laboral.

1.3. Definición de términos básicos:

- **Clima organizacional:** “Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él” (35).

- **Relaciones interpersonales:** Componen la asociación entre los miembros de una entidad y constituyen las relaciones entre los miembros de la organización, con la finalidad de soporte recíproco y respeto (2).
- **Sentido de pertinencia:** Es la sensación en el cual un trabajador se reconoce y vincula con la organización, demostrando compromiso, fidelidad y ánimo con respecto a las metas (21).
- **Redistribución:** Es el salario homogéneo, la remuneración igualitaria y los privilegios asociados del empleo que realiza el trabajador (1).
- **Disponibilidad de recursos:** Los empleados tienen una adecuada información y apoyo de compañeros de trabajos y otros departamentos y/o servicios para la cumplir con sus actividades (1).
- **Estabilidad:** La entidad se preocupa por la oportunidad de conservar sus puestos de trabajo, fundamentando un criterio justo (1).
- **Claridad y coherencia:** “Frecuencia en la que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la empresa” (11).
- **Valores colectivos:** Se capta el medio interno de cooperación, responsabilidad y respeto que existe entre colaboradores (6).
- **Estilos de dirección:** La jefatura promueve confianza, apoyo y permite la participación de los trabajadores (33).
- **Satisfacción laboral:** “Perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo” (23).

1.4. Hipótesis de investigación

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022.

1.4.2. Hipótesis específica

- El nivel de clima organizacional del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.
- El nivel en la dimensión relaciones personales del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es alto.

- El nivel en la dimensión estilos de dirección del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es alto.
- El nivel en la dimensión sentido de pertinencia del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.
- El nivel en la dimensión redistribución del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es alto.
- El nivel en la dimensión disponibilidad de recursos del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es alto.
- El nivel en la dimensión estabilidad del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.
- El nivel en la dimensión claridad y coherencia en la dirección del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.
- El nivel en la dimensión valores colectivos del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.
- El nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

1.5. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Valor final	E
Clima organizacional	Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él (44).	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • El equipo tiene en cuenta las opiniones • Aceptación por el equipo • Distanciamiento de miembros de equipo • El equipo hace sentir incomodo 	Alto 40-93	Ordinal
		Estilos de dirección	<ul style="list-style-type: none"> • El grupo valora aportes de los miembros • El jefe crea un ambiente de confianza • El jefe es mal educado • El jefe apoya las decisiones del personal • Las ordenes son arbitrarias • Desconfianza del jefe 	Medio 94-147	
		Sentido de pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de los beneficios de laborar • Asignación salarial • Apoyo en aspiraciones • Adecuados servicios de salud 	Bajo 148-200	
		Redistribución	<ul style="list-style-type: none"> • Interés por el centro laboral • Adecuado servicio donde laboro • Se avergüenzan por ser parte de la institución • Recompensa de otras extras • Serian felices en otro centro laboral 		
		Disponibilidad de recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo • Entorno físico • Acceso a información • Iluminación 		
		Estabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Despidos sin evaluación de desempeño 		

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Valor final	E
Satisfacción laboral	Perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo (2).	Claridad y coherencia de dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral • Contratación temporal de personal • El Desempeño influye en mantener el trabajo • Metas claras de la IPRESS • Tareas no se relacionan con las metas • Los jefes no dan a conocer las metas • Las metas son pocos entendibles 		
		Valores colectivos	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipos entre servicios • Apoyo de otros servicios • Existe problemas con otros servicios • Indiferencia con otros servicios 		
		Satisfacción por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por la actividad que realizo • Falta de interés por las actividades que realizo • Valoración por las actividades que realizo 	Alto	
		Tensión relacionada con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • El cargo que ocupa es adecuado • Responsabilidad en el trabajo • Sensación de cansancio • Desconexión del trabajo • Esfuerzo en el trabajo 	Medio	61-95
		Competencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Alteración de estados de ánimo • Sensación de no estar capacitado • No contar con recursos para hacer el trabajo 	Bajo	96-130
		Presión en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia laboral • Exigencia en el trabajo • Sobrecarga laboral 		
		Promoción profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de áreas en el trabajo • Reconocimiento por el trabajo • Ascensos o mejoras en remunerativas 		

Ordinal

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Valor final	E
		Relación interpersonal con sus jefes/as	<ul style="list-style-type: none"> • Cordialidad con el jefe • Confianza del jefe hacia el trabajador 		
		Relación interpersonal con los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> • Cordialidad con los compañeros 		
		Características extrínsecas de status	<ul style="list-style-type: none"> • Independencia para organizar el trabajo • Remuneración adecuada 		
		Monotonía laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades o tareas en el trabajo son los mismos • Los problemas personales afectan a sus compañeros 		
		Entorno físico	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura física adecuada • La estructura física impide a realizar las actividades 		

Fuente: Elaborado por el investigador 2022

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo y nivel de investigación

El estudio, según su finalidad, fue de tipo básica; según el alcance temporal, fue transversal; según el enfoque, cuantitativa y no experimental (55). La investigación corresponde a un nivel correlacional, porque buscó el grado de relación entre las variables de la investigación.

2.2. Métodos de investigación

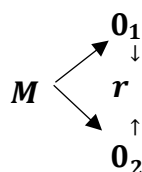
Método analítico: se analizó a cada una de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, de lo cual se llegó a una conclusión.

Método comparativo: se compararon las variables estudiadas, llegando a una conclusión.





2.3. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, descriptivo correlacional simple

Esquema de diseño:



Donde:

-  M: Muestra
-  O1: Clima organizacional
-  O2: Satisfacción laboral
-  r: Relación

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población:

La población de la investigación se realizó con 98 personal de salud que tuvieron vínculo laboral en el “Centro de Salud Justicia Paz y Vida” en el

año 2022; que incluyen enfermeros, obstetras, odontólogos, psicólogos, médicos cirujanos, químico farmacéuticos, técnicos en enfermería y en farmacia.

El “Centro de Salud Justicia Paz y Vida” está ubicado en el jirón Los Tunales número 150, Asentamiento Humano “Justicia Paz y Vida”, con código Renaes: 00000705, Ubigeo: 20114, Tipo: Establecimiento de salud con internamiento, Unidad Ejecutora: Red de salud Valle del Mantaro, Microred: El Tambo, Nro. Doc. Categorización: 463-2016-DRSJ/OEGDRH, Categoría: I-4 (56) .

2.4.2. Muestra

No se realizó muestreo en la investigación porque se aplicó el instrumento con el 100% del personal.

2.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Para la variable de clima organizacional, se utilizó el instrumento elaborado por Acero Y., Echeverri L., Lizarazo S., Quevedo A. y Sanabria B.: Escala de Clima Organizacional (EDCO), Colombia 2005. Modificado por: Huaranga G., Huancayo 2022.

Para la variable satisfacción laboral se utilizó el instrumento elaborado por Núñez E., Estévez G., Hernández P., Marrero C.: Cuestionario Front Roja modificado de Satisfacción Laboral, España 2007. Modificado por Huaranga G., Huancayo 2022.

Los instrumentos tienen “validez de contenido y criterio”. Evaluados por juicio de expertos, teniendo en cuenta a seis especialistas; por su vínculo laboral en la gestión de instituciones prestadoras de salud: Seguidamente, se llevó a cabo un análisis con la Prueba “V de Aiken”, obteniendo un valor p menor a 0.05 y un 98.5% de concordancia en los veredictos de los especialistas.

Para la confiabilidad, se hizo una prueba piloto con el personal de salud del Centro de Salud Chupaca “Pedro Sánchez Meza”. Una vez recopilada la información, se evaluó el grado de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo así el valor de 0.925 para el instrumento de clima organizacional y 0.835 para el instrumento satisfacción laboral. Estos son considerados de acuerdo a su escala, con fiabilidad alta.

2.6. Técnica de procesamiento de datos

Para la obtención de datos, se gestionó la autorización solicitando a la Jefatura de la IPRESS Justicia Paz y Vida, a cargo del “Lic. Hobart Ulises Caballero Espinoza”. La autorización fue para acceder a los distintos servicios del establecimiento para así aplicar el instrumento a todo el personal.

La obtención de datos se hizo en 15 días, debido a que el personal cumple turnos rotatorios y de manera diferente en cada servicio, por el nivel que cuenta el establecimiento. Asimismo, se les hizo firmar a cada personal el “consentimiento informado”.

Después de obtener la información, se almacenó de inmediato en una base de datos para su correcta organización.

Luego de la organización de la información con SPSS de la versión 28, se analizaron los datos con el paquete estadístico y se interpretaron los resultados en el programa Microsoft Word 2021.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

La información se obtuvo con la técnica de recolección de datos mediante “encuesta”, y el instrumento fueron dos “cuestionarios”; que fueron modificados de acuerdo a la realidad en la población estudiada. La población/muestra aplicada constó de 98 trabajadores de salud con vínculo laboral en el año 2022. Los resultados se dividieron en los siguientes baremos: Para el “nivel de clima organizacional”, se establecieron puntajes de 40 a 93 como “nivel bajo”, de 94 a 147 como “nivel medio”, y de 148 a 200 como “nivel alto”. Para las dimensiones de clima organizacional, se determinó que de 5 a 11 corresponde un “nivel bajo”, de 12 a 18 a un “nivel medio” y de 19 a 25 a un “nivel alto”. Asimismo, para identificar el nivel de satisfacción laboral, se estableció de 26 a 60 puntos al “nivel bajo”, de 61 a 95 puntos al “nivel medio” y de 96 a 130 puntos al “nivel alto”.

3.1.1. Características generales del personal de salud

Tabla 2. Características generales del personal de salud

Profesión	Género		Etapa de vida		Condición laboral		
Enfermera	24%	Femenino	71%	Adulto	72%	CAS	46%
Técnico en Enfermería	18%	Masculino	29%	Joven	24%	Nombrado	41%
Obstetra	17%			Adulto Mayor	4%	Serums	10%
Médico	13%					Otro	3%
Químico Farmacéutico	5%						
Psicólogo	5%						
Técnico en Laboratorio	5%						
Odontólogo	4%						
Administrativo	2%						
Técnico en Farmacia	1%						
Biólogo	1%						
Tecnólogo Médico	1%						
Digitador	1%						
Trabajador Social	1%						
Total							100%

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

Interpretación: en la tabla 2 se evidencia que la mayor proporción de personal de salud es de profesión enfermera, con un 24%; seguido del profesional técnico en enfermería, con un 18%; después, el profesional obstetra, con un 17%; y el médico, con un 13%. Asimismo, más de la mitad de profesionales son de género femenino. Según consideraciones del Minsa en las etapas de vida, se contempla que la mayor proporción porcentual del personal se encuentra en la etapa de vida adulta. De acuerdo a su condición laboral, el personal con contrato CAS presenta la mayor proporción.

3.1.2. Nivel de clima organizacional

Tabla 3. Nivel de clima organizacional

Nivel de clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5,1%
Medio	60	61,2%
Alto	33	33,7%
Total	98	100,0

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

Interpretación: los resultados de la tabla 3 muestran que la mayoría del profesional de salud, en un 61.2%, presenta un nivel de clima organizacional medio, lo que representa un aspecto positivo para el establecimiento de salud. Debido a que el personal de salud estará más motivado con su trabajo, dando lo mejor de él, de esta manera, mejorará las metas establecidas. En el presente resultado, se muestra la percepción del personal de salud en cuanto al ambiente del trabajo del Centro de Salud Justicia Paz y Vida. Sin embargo, por tener un nivel medio, existen aspectos que se deben mejorar en el personal de salud, estos a través de intervenciones periódicas.

3.1.2.1. Dimensiones de clima organizacional

Tabla 4. Dimensiones de clima organizacional

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Relaciones interpersonales	Bajo	5	5,1%
	Medio	38	38,8%
	Alto	55	56,1%
Estilos de dirección	Bajo	10	10,2%
	Medio	27	27,6%
	Alto	61	62,2%
Sentido de pertinencia	Bajo	14	14,3%
	Medio	59	60,2%
	Alto	25	25,5%
Redistribución	Bajo	5	5,1%
	Medio	29	29,6%
	Alto	64	65,3%
Disponibilidad de recursos	Bajo	9	9,2%
	Medio	40	40,8%
	Alto	49	50,0%
Estabilidad	Bajo	18	18,4%
	Medio	70	71,4%
	Alto	10	10,2%
Claridad y coherencia en la dirección	Bajo	5	5,1%
	Medio	56	57,1%
	Alto	37	37,8%
Valores colectivos	Bajo	15	15,3%
	Medio	56	57,1%
	Alto	27	27,6%
Total		98	100%

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

- a. Relaciones interpersonales: los resultados de la tabla 4 muestran que la mayoría del profesional de salud presentan un nivel alto de relaciones interpersonales con un 56.1%, seguido de un nivel medio con un 38.8%. Generando así un impacto positivo debido a que las relaciones

interpersonales favorecen el logro de objetivos. Asimismo, el resultado demuestra que el personal de salud tiene un vínculo favorable de apoyo mutuo, con relaciones sumamente respetuosas y consideradas.

- b. Estilos de dirección: los resultados de la tabla 4 evidencian que el personal de salud menciona tener un nivel alto de estilos de dirección con un 62.2%, seguido de un nivel medio con un 27.6%. Lo que se puede afirmar es que la jefatura está llevando de manera adecuada la administración de la IPRESS. Asimismo, esto representa que los trabajadores reciben respaldo, apoyo, estímulo, y permiten una relación directa y participativa entre jefe – trabajador.
- c. Sentido de pertinencia: de acuerdo a la tabla 4, se observa que el personal de salud tiene un nivel medio de sentido de pertinencia con un 60.2%, seguido de un nivel alto con 25.5%. Es decir, que más de la mitad del personal de salud se siente parte de la organización; de esta manera, mejoran su autoestima, se establecen vínculos afectivos y, así, mejorar su productividad. Asimismo, el resultado tiene gran relación con la condición laboral, el reconocimiento y la estabilidad que la Unidad Ejecutora les brinda.
- d. Redistribución: se puede mencionar que el personal de salud, en su gran mayoría, en un 65.3%, presenta un nivel alto de redistribución, seguido de un nivel medio con un 29.8%. Lo que muestran es que el personal de salud acepta de manera adecuada la remuneración que reciben, teniendo en cuenta la condición laboral en donde se encuentran y los beneficios que conlleva.
- e. Disponibilidad de recursos: la mitad del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida tiene un nivel alto de disponibilidad de recursos, seguido de un nivel medio con un 40.8%. Lo que se puede evidenciar es que los trabajadores de salud reciben una adecuada información, cuentan con materiales e insumos para el desarrollo de sus actividades, y reciben el apoyo que se requiere cuando una actividad lo demande.
- f. Estabilidad: en la tabla se muestra que el personal de salud presenta un nivel medio de estabilidad laboral con un 71.4%, seguido de un nivel bajo

de estabilidad laboral con un 18.4%. Por lo que se puede mencionar que la estabilidad está relacionada con el sentido de pertinencia y la condición laboral en donde se encuentran. Asimismo, para conocimiento de este estudio desde agosto hasta diciembre del 2022, el Estado peruano permitió la reasignación de personal de salud con Contrato Cas COVID, lo que generó cierre de brechas de personal, estabilidad laboral a personal de salud y optimización de los servicios de salud.

- g. Claridad y coherencia en la dirección: el personal de salud muestra un nivel medio de claridad y coherencia en la dirección con un 57.1%, seguido de un nivel alto, con un 37.8%. Los resultados muestran la adecuada organización, una constante evaluación de metas e indicadores por estrategias sanitarias y de gestión.
- h. Valores colectivos: se evidencia que el personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida tiene un nivel medio de valores colectivos, con un 57.1%, seguido de un nivel alto con un 27.6%, mostrando así un grado de cooperación entre los trabajadores, con responsabilidad y mutuo respeto.

3.1.3. Grado de satisfacción laboral

Tabla 5. Nivel de satisfacción laboral

Nivel de clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,0
Medio	63	64,3
Alto	33	33,7
Total	98	100,0

Fuente: Encuesta “Clima Organizacional y satisfacción Laboral”, diciembre 2022

Interpretación: los resultados de la tabla 5 muestran que el personal de salud presenta una satisfacción laboral de nivel medio en un 64.3%, lo que representa así también el bienestar que experimenta frente al trabajo en el puesto de salud. Asimismo, el personal de salud presenta una satisfacción laboral de nivel alto con 33.7%. Por otro lado, con el porcentaje mínimo sólo el 2% presenta un nivel bajo de satisfacción laboral.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Hipótesis general

- Paso 1: formular hipótesis

Ha: existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022.

- Paso 2: seleccionar el nivel de significancia

$\alpha=0.01$

- Paso 3: prueba estadística

Al ser las variables cuantitativas medidas a escala ordinal y el objetivo es demostrar relación, se trabajó con la prueba rho de Spearman.

- Paso 4: formular la regla de decisión

Rechazamos la Ho si:

P valor < 0.01

- Paso 5: calcular la estadística de prueba

Tabla 6. Rho de Spearman para hipótesis general

Variable		Clima organizacional	Satisfacción Laboral
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,774
	Sig. (unilateral)	.	,000
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,774	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	98	98

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

- Paso 6: formular la decisión estadística

Siendo el $p < 0.01$, rechazamos la Ho y aceptamos la Ha.

- Paso 7: expresar la conclusión en términos del problema de investigación

A un nivel de confianza del 99%, se concluye que existe relación directa, alta y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022.

3.2.2. Hipótesis específicas:

a. Clima organizacional

- Paso 1: formular hipótesis

Ha: El nivel de clima organizacional del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

- Paso 2: seleccionar el nivel de significancia

$\alpha=0.01$

- Paso 3: prueba estadística

El objetivo es demostrar que las frecuencias de los niveles no difieran, por lo que se trabajó con Chi Cuadrado de ajuste de bondad.

- Paso 4: formular la regla de decisión

Rechazamos la H_0 si:

$P \text{ valor} < 0.01$

- Paso 5: calcular la estadística de prueba

Tabla 7. Ajuste de bondad para clima organizacional

Variable y/o dimensión	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Clima Organizacional	46,306a	2	0.000

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

- Paso 6: formular la decisión estadística

Siendo el $p < 0.01$, rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a .

- Paso 7: expresar la conclusión en términos del problema de investigación

A un nivel de confianza del 99%, se concluye que el nivel de clima organizacional del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

b. Relaciones interpersonales

- Paso 1: formular hipótesis

Ha: El nivel en la dimensión relaciones personales del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es alto.

- Paso 2: seleccionar el nivel de significancia

$$\alpha=0.01$$

- Paso 3: prueba estadística

El objetivo es demostrar que las frecuencias de los niveles no difieran, por lo que se trabajó con Chi Cuadrado de ajuste de bondad.

- Paso 4: formular la regla de decisión

Rechazamos la H_0 si:

$$P \text{ valor} < 0.01$$

- Paso 5: calcular la estadística de prueba

Tabla 8. Ajuste de bondad para relaciones interpersonales

Variable y/o dimensión	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Relaciones interpersonales	39,571a	2	0.000

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

- Paso 6: formular la decisión estadística

Siendo el $p < 0.01$, rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a .

- Paso 7: expresar la conclusión en términos del problema de investigación

A un nivel de confianza del 99%, se concluye que el nivel en la dimensión relaciones personales del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es alto.

c. Sentido de pertinencia

- Paso 1: formular hipótesis

Ha: El nivel en la dimensión sentido de pertinencia del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

- Paso 2: seleccionar el nivel de significancia

$\alpha=0.01$

- Paso 3: prueba estadística

El objetivo es demostrar que las frecuencias de los niveles no difieran, por lo que se trabajó con Chi Cuadrado de ajuste de bondad.

- Paso 4: formular la regla de decisión

Rechazamos la Ho si:

P valor < 0.01

- Paso 5: calcular la estadística de prueba

Tabla 9. Ajuste de bondad para sentido de pertinencia

Variable y/o dimensión	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Sentido de pertinencia	33,694a	2	0.000

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

- Paso 6: formular la decisión estadística

Siendo el $p < 0.01$, rechazamos la Ho y aceptamos la Ha.

- Paso 7: expresar la conclusión en términos del problema de investigación

A un nivel de confianza del 99%, se concluye que el nivel en la dimensión sentido de pertinencia del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

d. Redistribución

- Paso 1: Formular hipótesis

Ha: El nivel en la dimensión redistribución del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es alto.

- Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

$$\alpha=0.01$$

- Paso 3: Prueba estadística

El objetivo es demostrar que las frecuencias de los niveles no difieran, por lo que se trabajó con Chi Cuadrado de ajuste de bondad.

- Paso 4: Formular la regla de decisión

Rechazamos la H_0 si:

$$P \text{ valor} < 0.01$$

- Paso 5: Calcular la estadística de prueba

Tabla 10. Ajuste de bondad para redistribución

Variable y/o dimensión	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Redistribución	53,898a	2	0.000

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

- Paso 6: Formular la decisión estadística

Siendo el $p < 0.01$, rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a .

- Paso 7: Expresar la conclusión en términos del problema de investigación

A un nivel de confianza del 99%, se concluye que el nivel en la dimensión redistribución del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es alto.

e. Disponibilidad de recursos

- Paso 1: Formular hipótesis

H_a : El nivel en la dimensión disponibilidad de recursos del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es alto.

- Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

$$\alpha=0.01$$

- Paso 3: Prueba estadística

El objetivo es demostrar que las frecuencias de los niveles no difieran, por lo que se trabajó con Chi Cuadrado de ajuste de bondad.

- Paso 4: Formular la regla de decisión

Rechazamos la H_0 si:

P valor < 0.01

- Paso 5: Calcular la estadística de prueba

Tabla 11. Ajuste de bondad para disponibilidad de recursos

Variable y/o dimensión	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Disponibilidad de recursos	26,959a	2	0.000

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

- Paso 6: Formular la decisión estadística

Siendo el $p < 0.01$, rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a .

- Paso 7: Expresar la conclusión en términos del problema de investigación

A un nivel de confianza del 99%, se concluye que el nivel en la dimensión disponibilidad de recursos del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es alto.

f. Estabilidad

- Paso 1: Formular hipótesis

H_a : El nivel en la dimensión estabilidad del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

- Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

$\alpha=0.01$

- Paso 3: Prueba estadística

El objetivo es demostrar que las frecuencias de los niveles no difieran, por lo que se trabajó con Chi Cuadrado de ajuste de bondad.

- Paso 4: Formular la regla de decisión

Rechazamos la H_0 si:

P valor < 0.01

- Paso 5: Calcular la estadística de prueba

Tabla 12. Ajuste de bondad para estabilidad

Variable y/o dimensión	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Estabilidad	64,980a	2	0.000

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

- Paso 6: Formular la decisión estadística

Siendo el $p < 0.01$, rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a .

- Paso 7: Expresar la conclusión en términos del problema de investigación

A un nivel de confianza del 99%, se concluye que el nivel en la dimensión estabilidad del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

g. Claridad y coherencia en la dirección

- Paso 1: Formular hipótesis

H_a : El nivel en la dimensión claridad y coherencia en la dirección del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

- Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

$\alpha=0.01$

- Paso 3: Prueba estadística

El objetivo es demostrar que las frecuencias de los niveles no difieran, por lo que se trabajó con Chi Cuadrado de ajuste de bondad.

- Paso 4: Formular la regla de decisión

Rechazamos la H_0 si:

$P \text{ valor} < 0.01$

- Paso 5: Calcular la estadística de prueba

Tabla 13. Ajuste de bondad de claridad y coherencia en la dirección

Variable y/o dimensión	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Claridad y coherencia en la dirección	40,673a	2	0.000

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

- Paso 6: Formular la decisión estadística

Siendo el $p < 0.01$, rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a .

- Paso 7: Expresar la conclusión en términos del problema de investigación

A un nivel de confianza del 99%, se concluye que el nivel en la dimensión claridad y coherencia en la dirección del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

h. Valores colectivos

- Paso 1: Formular hipótesis

H_a : El nivel en la dimensión valores colectivos del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

- Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

$\alpha=0.01$

- Paso 3: Prueba estadística

El objetivo es demostrar que las frecuencias de los niveles no difieran, por lo que se trabajó con Chi Cuadrado de ajuste de bondad.

- Paso 4: Formular la regla de decisión

Rechazamos la H_0 si:

$P \text{ valor} < 0.01$

- Paso 5: Calcular la estadística de prueba

Tabla 14. Ajuste de bondad para valores colectivos

Variable y/o dimensión	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Valores colectivos	27,204a	2	0.000

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

- Paso 6: Formular la decisión estadística

Siendo el $p < 0.01$, rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a .

- Paso 7: Expresar la conclusión en términos del problema de investigación

A un nivel de confianza del 99%, se concluye que el nivel en la dimensión valores colectivos del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

i. Estilos de dirección

- Paso 1: Formular hipótesis

Ha: El nivel en la dimensión estilos de dirección del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es alto.

- Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

$$\alpha=0.01$$

- Paso 3: Prueba estadística

El objetivo es demostrar que las frecuencias de los niveles no difieran, por lo que se trabajó con Chi Cuadrado de ajuste de bondad.

- Paso 4: Formular la regla de decisión

Rechazamos la Ho si:

$$P \text{ valor} < 0.01$$

- Paso 5: Calcular la estadística de prueba

Tabla 15. Ajuste de bondad para estilos de dirección

Variable y/o dimensión	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Estilos de dirección	41,286a	2	0.000

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

- Paso 6: Formular la decisión estadística

Siendo el $p < 0.01$, rechazamos la Ho y aceptamos la Ha.

- Paso 7: Expresar la conclusión en términos del problema de investigación

A un nivel de confianza del 99%, se concluye que el nivel en la dimensión estilos de dirección del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es alto.

j. Satisfacción laboral

- Paso 1: Formular hipótesis

Ha: El nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

- Paso 2: Seleccionar el nivel de significancia

$$\alpha=0.01$$

- Paso 3: Prueba estadística

El objetivo es demostrar que las frecuencias de los niveles no difieran, por lo que se trabajó con Chi Cuadrado de ajuste de bondad.

- Paso 4: Formular la regla de decisión

Rechazamos la Ho si:

$$P \text{ valor} < 0.01$$

- Paso 5: Calcular la estadística de prueba

Tabla 16. Ajuste de bondad para satisfacción laboral

Variable y/o dimensión	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintótica
Satisfacción Laboral	56,959a	2	0.000

Fuente: Encuesta "Clima Organizacional y satisfacción Laboral", diciembre 2022

- Paso 6: Formular la decisión estadística

Siendo el $p < 0.01$, rechazamos la Ho y aceptamos la Ha.

- Paso 7: Expresar la conclusión en términos del problema de investigación

A un nivel de confianza del 99%, se concluye que el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022 es medio.

3.3. Discusión de Resultados

El Ministerio de Salud manifiesta que el Clima Organizacional (CO) son las percepciones que tienen las personas de una organización y/o entidad, en relación a su empleo, y vista desde muchos aspectos. Su estudio ayuda a identificar de manera más profunda la opinión de sus trabajadores con respecto al trabajo que desempeñan y los factores que se asocian con esto (57). Es por eso que la medición del clima organizacional es considerada una herramienta fundamental de diagnóstico para la gestión.

Para evaluar el clima organizacional, es imprescindible tener en consideración la teoría de Rinses Likert: en donde explica que el "Perfil Organizacional" evalúa cómo es el patrón de desenvolvimiento en una entidad. Este principio opera como barómetro para indicar si la aptitud productiva de los empleados tiende a mejorar o no durante el proceso (36). De esta manera, se utilizó la Escala de Clima Organizacional (EDCO) que cuenta con 40 preguntas y 8 dimensiones, que a su vez toma en cuenta los postulados de Rinses Likert. Este instrumento también lo utilizó Fernández C. (2), Mollo S. (34), Matos R. (5) y Santana G. (16).

Con respecto a los datos generales del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, se evidencia que la mayor proporción de personal son enfermeros (as) con el 24%. Del mismo modo, predominan de género femenino con 71%, se encuentran en la etapa de vida adulta con 72% y el 46% del personal son contratados. Estos datos se asemejan con un estudio en Tacna (13), donde el 52% de su población se encontraba en la etapa de vida adulto, el 68% son de género femenino. Sin embargo, difieren en cuanto a la condición laboral, porque tienen personal contratado con solo 18.2% y personal nombrado con un 58.4%. Asimismo, el personal con mayor proporción son técnicos en enfermería con un 22.1%, seguido de enfermeras con 19.5% (9). Estudio similar en Lima (10), donde la mayor proporción de personal de salud se encuentra en la etapa de vida adulta, el 92.5% son de sexo femenino, personal enfermero en mayor cantidad con un 55%; pero difiere en cuanto a la condición laboral, porque el 62.5% es nombrado y 37.5% contratado. Asimismo, en Cuzco (14), el personal se encuentra en la etapa de vida adulta con 56%, el 72% fue sexo femenino y difiere en la condición

laboral de nombrado con un 78.3%. De igual manera en Puno (18), personal de salud en etapa de vida adulta, mayor proporción enfermeros 30% y otro estudio en Lima (21), donde personal se encuentra en la etapa de vida adulta con 94%, la mayor proporción son de género femenino con un 60%, y difiere en la condición laboral porque los nombrados son el 60% y 34% contratado. Los resultados obtenidos en la IPRESS Justicia Paz y Vida, respecto al nivel de clima organizacional, muestran que el personal de salud presenta un nivel medio, con un 61.2%. Estos resultados guardan relación con un estudio en México (2), donde el personal tuvo un clima organizacional por mejorar con el 56%. Asimismo, en Perú, en los departamentos de Tacna (9) el 72.7%, Apurímac (12) el 66%, Huaraz (13) el 50%, Lima (15) el 40%, Callao (21) el 88.7%, La Libertad el 80% (28) – el 73% (4) – el 45% (7), Junín (25) el 82.4%, Cusco (27) el 73%, Ica el 78% (3) – el 53% (24), Cajamarca (28) el 61.3% y Huánuco (58) el 66.2%; tuvieron un clima organizacional equivalente a un nivel regular o medio. Estos estudios demuestran que el clima organizacional de nivel medio se debe a que el personal siente que pertenecen a su institución parcialmente, perciben estabilidad laboral moderada, cuentan con claridad y coherencia con la dirección de manera regular. Por el contrario, estos resultados discrepan favorablemente con el estudio de Zapata A. (8) en México, donde los enfermeros tuvieron un clima organizacional adecuado con un 52%. También Calderón A. (11) en Piura demuestra que los profesionales de salud tienen un clima organizacional de nivel alto con un 73%, Padilla F. (17) en el Callao muestra que los enfermeros presentan un nivel favorable de clima organizacional con un 91.3%, Alejandría P., en Chiclayo encontró que los profesionales de salud presentan un nivel adecuado de clima organizacional con un 64.5%. Córdova J. y Soto J., en Huancavelica los profesionales obtuvieron un nivel bueno de CO con 64.4%. Guerrero F. y Herrera E. (59), en Lima, encontró que los profesionales tienen un clima organizacional favorable con un 66%.

Con respecto a la dimensión relaciones interpersonales, el personal de salud presentó un nivel alto con un 56.1%. Estos resultados se asemejan con el estudio de Mollo S., donde demuestra que las enfermeras presentaron un nivel alto con un 95% (34). Sin embargo, estos resultados difieren con el

estudio de Fernández, C. et al, donde encontraron que el personal de salud presentó un nivel moderadamente satisfecho con un 76.4% (2). Del mismo modo, Matos R. en su estudio demuestra que el personal presentó un nivel regular con un 50.8% (5). Asimismo, Santana G., en su estudio, encontró que el personal de salud tuvo un nivel bajo con un 61% (16).

Con respecto a la dimensión estilos de dirección, el personal de salud presentó un nivel alto, con un 62.2%. Estos resultados se asemejan al estudio de Fernández, C. et al, donde encontraron que el personal de salud presentó un nivel muy satisfactorio, con un 44% (2). Del mismo modo, Mollo S. encontró que las enfermeras presentaron un nivel alto, con un 95% (34). Sin embargo, estos estudios difieren con el estudio de Santana G., donde el personal presentó un nivel medio, con un 90% (16). Asimismo, Matos R. en su estudio encontró que el personal presentó un nivel regular, con un 73.8% (5).

Con respecto a la dimensión sentido de pertinencia, el personal de salud presentó un nivel medio, con un 60.2%. Estos resultados se asemejan con el estudio de Fernández, C. et al, donde encontraron que el personal de salud presentó un nivel moderadamente satisfecho, con un 36.8% (2). Asimismo, Matos R. en su estudio encontró que el personal presentó un nivel regular, con un 69.2% (5). Por otro lado, estos resultados difieren con el estudio de Santana G., donde el personal presentó un nivel bajo, con un 57% (16). Del mismo modo, Mollo S. encontró que las enfermeras presentaron un nivel alto con un 100% (34).

Con respecto a la dimensión redistribución, el personal de salud presentó un nivel alto, con un 65.3%. Asimismo, estos resultados se asemejan al estudio de Mollo S., donde encontró que las enfermeras presentaron un nivel alto, con un 70% (34). Por el otro lado, estos resultados difieren con el estudio de Fernández, C. et al, donde encontraron que el personal de salud presentó un nivel moderadamente insatisfecho, con un 51.1% (2). Del mismo modo, el estudio de Santana G. encontró que el personal presentó un nivel bajo con un 52% (16). De igual manera, Matos R. en su estudio encontró que el personal presentó un nivel regular, con un 62.3% (5).

Con respecto a la dimensión disponibilidad de recursos, el personal de salud presentó un nivel alto, con un 50%. Estos resultados son similares con el

estudio de Mollo S., donde encontró que las enfermeras presentaron un nivel alto, con un 80% (34). Estos resultados difieren con el estudio de Fernández, C. et al, donde encontraron que el personal de salud presentó un nivel moderadamente satisfecho, con un 40.1% (2). Del mismo modo, el estudio de Santana G. encontró que el personal presentó un nivel bajo, con un 63% (16). De igual manera, el estudio de Matos R. encontró que el personal presentó un nivel regular, con un 88.5% (5).

Con respecto a la dimensión estabilidad, el personal de salud presentó un nivel medio, con un 71.4%. Estos resultados se asemejan al estudio de Santana G., donde encontraron que el personal presentó un nivel medio, con un 58% (16). Asimismo, Matos R. encontró en su estudio que el personal presentó un nivel regular, con un 90% (5). Por otro lado, estos resultados difieren con el estudio de Fernández, C. et al, donde encontraron que el personal de salud presentó un nivel muy satisfactorio, con un 42.9% (2). También, el estudio de Mollo S., donde encontró que las enfermeras presentaron un nivel alto, con un 85% (34).

Con respecto a la dimensión claridad y coherencia en la dirección, el personal de salud presentó un nivel medio, con un 57.1%. Estos resultados se asemejan al estudio de Fernández, C. et al, donde encontraron que el personal de salud presentó un nivel moderadamente satisfecho, con un 39.6% (2). También, Matos R. encontró en su estudio que el personal presentó un nivel regular, con un 73.8% (5). Sin embargo, estos resultados difieren con el estudio de Santana G., donde encontraron que el personal presentó un nivel bajo, con un 54% (16). Asimismo, el estudio de Mollo S. encontró que las enfermeras presentaron un nivel alto, con un 95% (34).

Con respecto a la dimensión valores colectivos, el personal de salud presentó un nivel medio, con un 57.1%. Estos resultados se asemejan al estudio de Fernández, C. et al, donde encontraron que el personal de salud presentó un nivel moderadamente satisfecho, con un 45.6% (2). De la misma manera, el estudio de Santana G., donde encontró que el personal presentó un nivel medio, con un 68% (16). También, Matos R. encontró en su estudio que el personal presentó un nivel regular, con un 79.2% (5). Por otro lado, estos

resultados difieren con el estudio de Mollo S., donde encontró que las enfermeras presentaron un nivel alto, con un 65% (34).

Es importante mencionar que existe evidencia suficiente para tomar acciones en mejorar esta variable; puesto que es uno de los pilares de éxito para una organización o entidad. Asimismo, es imprescindible mejorar aspectos en cuanto al sentido de pertinencia del personal de salud, estabilidad en el trabajo, claridad y coherencia en la dirección, y valores colectivos.

Por otro lado, la satisfacción laboral (SL) es el “estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo” (60). La teoría de Herzberg determina que el empleado tiene dos tipos de necesidades: es responsabilidad de la entidad garantizar sus “necesidades de motivación” y “necesidades higiénicas”; para así mejorar la satisfacción laboral (42). Por lo que se utilizó el cuestionario “Font Roja”, instrumento que se emplea para evaluar la satisfacción laboral en las organizaciones; hecho que agrupa los “factores intrínsecos y extrínsecos propuestos por Herzberg”. En el presente estudio, se encontró que el personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida presenta un nivel regular de satisfacción laboral, con un 64.2%. Este resultado se asemeja con estudios encontrados en: Tacna (9) con un 71.4%, Apurímac (12) con un 66%, Huaraz (13) con un 50%, Cusco (14) con un 54%, Lima (15) (23) con un 42.3% y 74%, Callao (17) con un 96.3%, Puno (18) con un 53.5%, La Libertad (19) (4) con un 72% y 53%, Chiclayo (20) con un 52.4% de nivel regular de satisfacción laboral. Estos resultados difieren con el estudio de Zapata A. (8) en México, porque encontró que el personal de salud está satisfecho con un nivel alto, con un 83%. La satisfacción laboral de nivel medio ocurre debido a varias circunstancias como diferencia de ingresos, modalidad de trabajo, relaciones entre los compañeros, oportunidad de ascenso y capacitación (61).

Diversas investigaciones internacionales y a nivel nacional demuestran la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Estos resultados establecen que, si existe un clima organizacional “positivo”, será fundamental para fomentar la satisfacción entre los trabajadores de una organización. Convirtiéndose así en un factor significativo de correlación que incrementa la

satisfacción por el empleo (52). Lo que se evidencia con la prueba de hipótesis que se hizo mediante el coeficiente rho de Spearman 0.774, lo que representa que las variables tienen una relación alta positiva. Asimismo, estos resultados se asemejan al estudio de Vargas J. en Lima con rho de 0.846 (10), Calderón O. en Piura rho: 0.719 (11), Tinco H. en Apurímac rho: 0.767 (12), Moreno J. en Trujillo rho: 0.889 (4), Huarancca T. en Ica rho: 0.735 (24). Estableciendo así que un clima organizacional “positivo” intervendrá para mejorar los niveles de satisfacción en los trabajadores de salud.

CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general, en la investigación se demostró que existe una relación significativa alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Justicia Paz y Vida en el año 2022. La hipótesis se comprobó estadísticamente mediante la prueba rho de Spearman.
2. En el estudio, se pudo identificar que el personal de salud presenta un clima organizacional de nivel medio, con un 61.2%. La hipótesis se comprobó estadísticamente mediante la prueba chi cuadrado de bondad de ajuste.
3. El personal de salud presentó un nivel alto en la dimensión relaciones interpersonales, con un 56.1%. La hipótesis se comprobó estadísticamente mediante la prueba chi cuadrado de bondad de ajuste.
4. El personal de salud presentó un nivel alto en la dimensión estilos de dirección, con un 62.2%. La hipótesis se comprobó estadísticamente mediante la prueba chi cuadrado de bondad de ajuste.
5. El personal de salud presentó un nivel medio en la dimensión sentido de pertinencia, con un 60.2%. La hipótesis se comprobó estadísticamente mediante la prueba chi cuadrado de bondad de ajuste.
6. El personal de salud presentó un nivel alto en la dimensión redistribución, con un 65.3%. La hipótesis se comprobó estadísticamente mediante la prueba chi cuadrado de bondad de ajuste.
7. El personal de salud presentó un nivel alto en la dimensión disponibilidad de recursos, con un 50%. La hipótesis se comprobó estadísticamente mediante la prueba chi cuadrado de bondad de ajuste.
8. El personal de salud presentó un nivel medio en la dimensión estabilidad, con un 71.4%. La hipótesis se comprobó estadísticamente mediante la prueba chi cuadrado de bondad de ajuste.
9. El personal de salud presentó un nivel medio en la dimensión claridad y coherencia en la dirección, con un 57.1%. La hipótesis se comprobó estadísticamente mediante la prueba chi cuadrado de bondad de ajuste.

10. El personal de salud presentó un nivel medio en la dimensión valores colectivos, con un 57.1%. La hipótesis se comprobó estadísticamente mediante la prueba chi cuadrado de bondad de ajuste.
11. Con respecto a la satisfacción laboral, se demostró que el personal de salud tuvo un nivel medio, con un 64.3%.

RECOMENDACIONES

1. A la Red de Salud Valle del Mantaro: Evaluación periódica y anual del clima organizacional y satisfacción laboral en todos los establecimientos de salud y, por grupo ocupacional, para la toma de acciones en mejora de las variables mencionadas. Asimismo, liderar la gestión de recursos humanos, proyectando la mejora gradual de las condiciones laborales y ambientales del trabajo; para tener como resultado la optimización de la satisfacción laboral en su personal.
2. Al establecimiento de salud Justicia Paz y Vida: Implementar periódicamente talleres y sesiones que mejoren los valores colectivos, sentido de pertinencia, y claridad y coherencia en la dirección, las relaciones interpersonales y la relación jefe - colaborador.
3. En cuanto a las IPRESS del Minsa, a través del responsable de calidad, se implemente y se cumpla con un plan anual que identifique y mejore el clima organizacional, de forma que el personal de salud perciba que se están tomando las acciones frente a una problemática que se presente en ese momento, y de esta manera, hacer notar el interés por ellos. Esto mejorará el grado de satisfacción laboral, y así se tendrá una institución con el personal motivado para cumplir con las metas establecidas.
4. Gestionar el reconocimiento al personal de salud, por la labor que realizan.

REFERENCIAS

1. Castillo EF, Medina MA, Reyes CE, Ayala CI, Bernardo JV. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. Rev Cubana de Salud Pública [Internet]. 2019 [citado 20 de mayo de 2022]; 45(2): e1351. Disponible de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
2. Fernández C, Del Angel E, Santes M, Fernández H, Zepeta D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enferm. univ [Internet]. 2020 [citado 25 mayo de 2022]; 17(3): 273-283. Disponible de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273
3. Ormeño, P. Clima organizacional relacionado a la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona, 2018 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2018. [citado 21 de mayo de 2022]. 90 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29952>
4. Moreno J. El clima organizacional y la satisfacción laboral en los Centros de Salud Mental de la Red Trujillo 2019 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2020. [citado 21 de mayo de 2022]. 78 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45492>
5. Matos R. Clima Organizacional en la satisfaccion laboral del personal de la Microrred de Chilca, período 2017 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Nacional Herminio Valdizan, 2017. [citado 29 de mayo de 2022]. 159 p. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/2964/PAGS%2000081%20M28.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Bernal I, Pedraza N, Sanchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estud. Gerenc. [Internet]. 2015 [citado 19 de mayo de 2022]; 31 (134): 8-19. Disponible de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232015000100003&script=sci_abstract&tIng=es

7. Franco S. Clima organizacional y satisfacción del usuario interno en Centro de salud san Joaquín. Junio 2018 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2018. [citado 19 de mayo de 2022]. 85 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33296>
8. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público [tesis de maestría en internet]. Mexico: Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2022. [citado 10 de setiembre de 2022]. 98 p. Disponible de: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>
9. Contreras A, Quiroz J. Clima organizacional y factores de la satisfacción laboral personal asistencial, administrativo y servicios generales de un centro de salud Et Vita [Internet]. 2022 [citado 28 de octubre de 2022]; 15(1): 1-9. Disponible de: <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/etvita/article/view/649>
10. Vargas J. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de salud de un hospital público de Lima, 2022 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2022. [citado 10 de enero de 2023]. 121 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102803>
11. Calderon O. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal sanitario de una entidad prestadora de servicios de salud de Machala, 2022 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2022. [citado 10 de enero de 2023]. 81 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94490>
12. Tinco , H. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de un hospital de Abancay en tiempos de pandemia, Apurímac 2022 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2022. [citado 10 de enero de 2023]. 63 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98422>
13. Herrera M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2023. [citado 12 de febrero de 2023]. 87 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108897>

14. Gamarra K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud CLAS de San Jerónimo Cusco, 2019 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2021. [citado 12 de febrero de 2023]. 87 p. Disponible de: <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6447>
15. Vasquez E. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del área de Emergencia de una clínica, Lima 2021 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. [citado 12 de febrero de 2023]. 115 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84096>
16. Santana G. Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del área de cuidados intensivos - Hospital Clínica San Francisco Guayaquil, 2021 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad César Vallejo, 2021. [citado 12 de febrero de 2023]. 114 p. Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81554/Santana_AGO-SD.pdf?sequence=1
17. Padilla F. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao [tesis doctoral en internet]. Perú: Universidad Nacional del Callao, 2020. [citado 13 de febrero de 2023]. 108 p. Disponible de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5076>
18. Flores A. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de la micro red Santa Adriana, Juliaca, 2019 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2021. [citado 13 de febrero de 2023]. 88 p. Disponible de: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5288/T061_42870730_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Sanchez C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad César Vallejo, 2020. [citado 13 de febrero de 2023]. 81 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51227>.

20. Alejandría M. Clima organizacional y satisfacción laboral de los usuarios internos del Puesto de Salud Santa Ana José Leonardo Ortiz [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2019. [citado 15 de febrero de 2023]. 68 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49051>
21. Caro M, Gómez A. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Santa Luzmila I – Comas, 2019 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Nacional del Callao, 2019. [citado 15 de febrero de 2023]. 102 p. Disponible de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4390>
22. Quispe, H. Clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Santa Luzmila I, Comas-2018 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad César Vallejo; 2018. [citado 15 de febrero de 2023]. 134 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28951>
23. Orosco R. Satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Fortaleza, Ate - 2019 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad César Vallejo; 2020. [citado 15 de febrero de 2023]. 106 p. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41887>
24. Huaranca L. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Puesto de Salud Collazos, Ica junio 2018 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad César Vallejo, 2018. [citado 18 de febrero de 2023]. 72 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29464>
25. Santana, F, Pérez M. Clima organizacional y satisfacción del usuario interno en el Centro de Salud La Oroya, 2018 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad César Vallejo, 2018. [citado 18 de febrero de 2023]. 90 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32993>
26. Córdova J, Soto J. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad César Vallejo, 2018. [citado 18 de febrero de 2023]. 113 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29231>

27. García , A. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Lobo Tahuantinsuyo-Cusco [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2018. [citado 18 de febrero de 2023]. 82 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37538>
28. Sánchez J. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de Servicios de Salud Chota, 2017 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Nacional de Cajamarca, 2019. [citado 23 de febrero de 2023]. 123 p. Disponible de: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3255>
29. Mendoza G. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Lircay II-1 diciembre 2017 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2018. [citado 23 de febrero de 2023]. 112 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37562>
30. Galván H. Satisfacción laboral y clima organizacional en los trabajadores de un Centro de Salud de Huancavelica 2017 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2018. [citado 23 de febrero de 2023]. 89 p. Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34447/GALVAN_HH-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
31. Vallejos M. Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martin de Porres 2017 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2017. [citado 27 de febrero de 2023]. 141 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8731>
32. Salas Y. Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2017. [citado 27 de febrero de 2023]. 115 p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7121>
33. Bueno E. Clima organizacional en el Centro de Salud Alto Ilo Moquegua 2017 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad San Pedro, 2018. [citado 27 de febrero de 2023]. 90 p. Disponible de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5230>

34. Mollo S. Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en las enfermeras de centro quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios, Arequipa 2017 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Católica de Santa María, 2018. [citado 27 de febrero de 2023]. 80 p. Disponible de: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/8340/8J.1774.MG.pdf?sequence=1>
35. Arriaga Y. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de servicio del distrito de Miraflores, Lima 2022 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Peruana de las Américas, 2022. [citado 27 de febrero de 2023]. 67 p. Disponible de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2938/1.TESIS%20-20YESSENIA%20ARRIAGA%20CHAVEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Vásquez R, Guafarrama J. El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. Tiempo de educar [Internet]. 2001 [citado 03 de marzo de 2023]; 3(5): 105-131. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>
37. Rodríguez E. El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación en Valores [Internet]. 2016 [citado 03 de marzo de 2023]; 1(25): 3-18. Disponible de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
38. Peña, R, Hernandez D, Velez A, García M, Reyes M, Ureña E. Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. Salud Pública de México [Internet]. 2015 [citado 03 de marzo de 2023]; 57(6): 528-536. Disponible de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342015000600011
39. Caballero K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Revista de Currículum y Formación del Profesorado [Internet]. 2002 [citado 03 de marzo de 2023]; 6 (1-2): 1-10. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

40. Nuñez E, Estévez G, Hernández P, Marrero C. Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Gaceta Sanitaria* [Internet]. 2007 [citado 10 de marzo de 2023]; 21(2): 136-141. Disponible de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112007000200008
41. Sánchez L, Mauricio M. Satisfacción Laboral de profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de la Amistad Perú–Corea Santa Rosa II-2–Piura 2017 [tesis de especialista]. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, 2017. [citado 20 de marzo de 2023]. 113 p. Disponible de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3393/BC-TES-TMP-2227.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
42. Resolución Ministerial N° 468-2011-MINSA. Documento técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional-V.02 [Internet]. Perú: Ministerio de Salud; 2011 [citado 20 de marzo de 2023]. Disponible de: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/243565-468-2011->
43. Orbegoso A. Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión. *Rev. Psicológica* [Internet]. 2010 [citado 10 de abril de 2023]; 12: (437-362). Disponible de: https://www.researchgate.net/publication/337010243_PROBLEMAS_TEORICOS_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_UN_ESTADO_DE_LA_CUESTION_R esumen_THEORICAL_PROBLEMS_OF_ORGANIZATIONAL_CLIMATE_A_STATE_OF_THE_QUESTION
44. García M. Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración* [Internet]. 2009 [citado 10 de abril de 2023]; (42): 43-65. Disponible de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004
45. Ríos L, Rojas Á. Plan de mejoramiento del clima organizacional en la Sede UDR Mariquita de la UNAD [tesis de maestría en internet]. Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, 2021. [citado 15 de abril de 2023]. 100 p. Disponible de: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/43375>

46. Lucas J, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales* [Internet]. 2018 [citado 15 de abril de 2023]; 34(146): 3-18. Disponible de: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2809
47. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo–Puno–Perú, 2013. *Rev. de Investigación en Comunicación y Desarrollo* [Internet]. 2014 [citado 20 de abril de 2023]; 5(1): 5-13. Disponible de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867001>
48. Gamboa E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com* [Internet]. 2012 [citado 20 de abril de 2023]; 12 (16). Disponible de: <https://pscient.net/zbhdi>
49. Reyes A, Salgado J. Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. *Dilemas contemp. educ. política y valores* [Internet]. 2021 [citado 05 de mayo de 2023]; 8(4): 00030. Disponible de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000600030
50. Hernández M, Hernández A, Nava G, Pérez M, Hernández M Matus R, Balserio C. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería Universitaria* [Internet]. 2012 [citado 05 de mayo del 2023]. 9(1): 7-15. Disponible de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002
51. Karamuska L., Tereshchenko K, Kredentser O. Relationship between job-related tension, negative affect at work and organizational culture. *Social Welfare* [Internet]. 2019 [citado 05 de mayo de 2023]; 9(2): 18-2. Disponible de: <https://typeset.io/papers/relationship-between-job-related-tension-negative-affect-at-1fncgcnv0m>
52. Pedraza N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Rev. Lasallista de investigación*

- [Internet]. 2018 [citado 05 de mayo de 2023]; 15(1): 90-101. Disponible de: <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
53. Hashemi J, Sadeqi D. La relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional: un estudio de caso de departamentos gubernamentales en Divandarreh. Rev. de Trabajo de social [Internet]. 2015 [citado 10 de mayo de 2023]; 45(2): 373-383. Disponible de: <https://typeset.io/papers/the-relationship-between-job-satisfaction-and-organizational-25ncg5zc2w>
54. Angulo L. Clima organizacional y productividad laboral del docente en la Institución Educativa 5082 "Sarita Colonia" 2022 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2022. [citado 10 de mayo de 2023]. 140 p. Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100202/Angulo_OLE-SD.pdf?sequence=4
55. Hernández, R, Fernández, C, Baptista, L. Metodología de la investigación [Internet]. 5ta ed. Mexico: Interamericana Editores; 2014 [citado 10 de mayo de 2023]. 656 p. Disponible de: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
56. Superintendencia Nacional de Salud. Registro Nacional de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud RENIPRESS [Internet]. Lima: Susalud, 2022 [citado 20 de mayo de 2023]. Disponible de: <http://app20.susalud.gob.pe:8080/registro-renipress-webapp/listadoEstablecimientosRegistrados.htm?action=mostrarBuscar#no-back-button>.
57. Ministerio de Salud. Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional [Internet]. Lima: MINSA; 2008 [citado 28 de mayo de 2023]. Disponible de: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf.
58. Matos R. Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de la Microred de Chilca, Periodo 2017 [tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Nacional Herminio Valdizan, 2017. [citado 28 de mayo de 2023]. 159 p. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/2964>
59. Guerrero F, Herrera E. Clima organizacional del personal de salud en el centro materno infantil Juan Pablo II [Tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad

Cesar Vallejo, 2017. [citado 10 de junio de 2023]. 95 p. Disponible de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8810>

60. Muñoz D, Vásquez P, Roque K, Aguilar M, Cajero A, Delgado J et al. Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. Ene. [Internet]. 2022 [citado 10 de junio de 2023]. 16(2): 1330. Disponible de:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004
61. Shahnazi H, Shahrbanoo S, Sharifirad G. Encuesta de satisfacción laboral entre el personal de los centros de salud. Rev. de educación y promoción de la salud [Internet]. 2013 [citado 10 de junio de 2023]. 3(1): 35-35. Disponible de: <https://typeset.io/papers/job-satisfaction-survey-among-health-centers-staff-xtcq56i95j>.

ANEXOS

a. Proceso de validación del instrumento Clima Organizacional

Jueces Expertos para el instrumento Clima Organizacional

LUGAR DONDE LABORA	
Mg. Gina Madeleyne Valga Ingaruca	Red Salud Valle del Mantaro
Mg. Rulli Huamaní Raymundo	Dirección Regional de Salud Junín
Mg. Percy Rupay Aguilar	Red Salud Valle del Mantaro
Mg. Lilian Denise Aduato De la Cruz	Universidad Peruana Los Andes
Dra. Gloria Mercedes Molina Vallejos	Dirección Regional de Salud Junín
Mg. Joel José Aguilar Lavado	Red de salud Chupaca

Prueba V Aiken para el instrumento Clima Organizacional

ITEM	JUICIO DE EXPERTOS						R	V	Decisión
	1°	2°	3°	4°	5°	6°			
1	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
2	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
3	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
4	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
5	1	1	0	1	1	1	5	0.83	A
6	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
7	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
8	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
9	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
10	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
11	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A

b = Concordancia de jueces expertos, Ta = total de acuerdo, Td = total en desacuerdo

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100 = \frac{65}{66} \times 100 = 98.5\%$$

b. Proceso de validación del instrumento satisfacción laboral

Jueces Expertos para el instrumento Satisfacción Laboral

LUGAR DONDE LABORA	
Mg. Gina Madeleyne Valga Ingaruca	Red Salud Valle del Mantaro
Mg. Rulli Huamaní Raymundo	Dirección Regional de Salud Junín
Mg. Percy Rupay Aguilar	Red Salud Valle del Mantaro
Mg. Lilian Denise Aduato De la Cruz	Universidad Peruana Los Andes
Dra. Gloria Mercedes Molina Vallejos	Dirección Regional de Salud Junín
Mg. Joel José Aguilar Lavado	Red de salud Chupaca

Prueba V Aiken para el instrumento Clima Organizacional

ITEM	JUICIO DE EXPERTOS						R	V	Decisión
	1°	2°	3°	4°	5°	6°			
1	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
2	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
3	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
4	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
5	1	1	0	1	1	1	5	0.83	A
6	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
7	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
8	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
9	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
10	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A
11	1	1	1	1	1	1	6	1.00	A

b = Concordancia de jueces expertos, Ta = total de acuerdo, Td = total en desacuerdo

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100 = \frac{65}{66} \times 100 = 98.5\%$$

c. Ficha de validación de juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO POR EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 2.1 Título de la investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA, 2022"
- 2.2 Nombre del instrumento a evaluar: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Centro de Salud Justicia Paz Y Vida, 2022
- 2.3 Autor del instrumento:
Eduardo Núñez E, Estévez G, Hernández P, Cuestionario Front Roja Modificado de Satisfacción Laboral, España 2007. Modificado por Huaranga Orosco G. Huancayo 2022.
- 2.4 Apellidos y nombres del experto: Molina Vallejos Gloria Mercedes
- 2.5 Grado Académico: Doctor
- 2.6 Institución donde labora: Dirección Regional de Salud Junín

II. OPINIÓN DE JUICIO POR EXPERTO

INSTRUCCIONES: Señor especialista se le solicita su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de recolección de datos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
1.- ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	Si ✓	No	
2.- ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	Si ✓	No	
3.- ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de investigación?	Si ✓	No	
4.- ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	Si ✓	No	
5.- ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	Si ✓	No	
6.- ¿El instrumento de recolección de datos cuenta con la cantidad de ítems adecuados?	Si ✓	No	
7.- ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	Si ✓	No	
8.- ¿Del instrumento de recolección de datos usted eliminaría algún ítem?	Si	No ✓	
9.- ¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	Si	No ✓	
10.- ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	Si ✓	No	
11.- ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara y precisa para la investigación?	Si ✓	No	
Opinión Final:	Valoración: Muy bueno. Opinión: Aplicable.		



Dr. Gloria Mercedes Molina Vallejos
COLEGIADA

Firma
Correo: gmolina@diresa.junin.gob.pe

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO POR EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Título de la investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA, 2022"
- 1.2 Nombre del instrumento a evaluar: Cuestionario sobre Clima Organizacional del Personal de Salud del Centro de Salud Justicia Paz Y Vida, 2022
- 1.3 Autor del instrumento:
Acero Y, Echeverri L, Lizarazo S, Quevedo A, Sanabria B., Escala de Clima Organizacional (EDCO), Colombia 2005. Modificado por Hueranga Orosco G. Huancayo 2022.
- 1.4 Apellidos y nombres del experto: Molina Vallejos Gloria Mercedes
- 1.5 Grado Académico: Doctor
- 1.6 Institución donde labora: Dirección Regional de Salud Junín

II. OPINIÓN DE JUICIO POR EXPERTO

INSTRUCCIONES: Señor especialista se le solicita su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de recolección de datos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN	SI	NO	OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
1.- ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	Si	No	
2.- ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	Si	No	
3.- ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de investigación?	Si	No	
4.- ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	Si	No	
5.- ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	Si	No	
6.- ¿El instrumento de recolección de datos cuenta con la cantidad de ítems adecuados?	Si	No	
7.- ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	Si	No	
8.- ¿Del instrumento de recolección de datos usted eliminaría algún ítem?	Si	No	
9.- ¿Del instrumento de recolección de datos usted agregaría algún ítem?	Si	No	
10.- ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	Si	No	
11.- ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara y precisa para la investigación?	Si	No	
Opinión Final:	Valoración: Muy bueno. Opinión: Aplicable.		


Dra. Gloria Mercedes Molina Vallejos
 C.O.P.S. # 00883

Firma

Correo: gmolina@diresajunin.gob.pe

d. Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Confiabilidad Alfa Cronbach

Instrumento	Nº de Ítems	Valor Alfa Cronbach
Clima Organizacional	40	,925
Satisfacción Laboral	26	,835

Fuente: Elaborado por el investigador 2022

e. Instrumentos de acopio de datos

INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA, 2022.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

TÍTULO DE ESTUDIO: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022.

INVESTIGADOR: Huaranga Orosco Gines Dennis

DECLARACIÓN DEL INVESTIGADOR: El motivo de este documento es para solicitarle su permiso, para que Usted pueda participar en el presente estudio.

OBJETIVO: A través del siguiente estudio se quiere determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida, 2022.

PROCEDIMIENTO: Usted deberá responder el cuestionario en el tiempo que considere pertinente. Puede preguntar cualquier duda.

La participación de este estudio es voluntaria. La información que nos proporcione será confidencial, y solo será utilizado por el investigador para fines de estudio.

Firma del Participante



Gines Dennis Huaranga Orosco
Licenciado en Enfermería
Investigador
Cel: 923251239

INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA. 2022.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas a fin de que usted responda y marque las alternativas con un aspa (x)

DATOS GENERALES:

EDAD: 18 a 29 años () 30 a 59 años () 60 a más ()	GRADO DE INSTRUCCIÓN Superior Técnico () Superior Universitario () CARRERA: _____
SEXO: Masculino () Femenino ()	Servicio o área donde labora: _____ Tiempo laborando en la IPRESS: _____ Condición laboral: _____

DATOS ESPECÍFICOS:

CLIMA ORGANIZACIONAL					
RELACIONES INTERPERSONALES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Los miembros del equipo tienen en cuenta mis opiniones	5	4	3	2	1
Soy aceptado por mi equipo de trabajo	5	4	3	2	1
Los miembros del equipo son distantes conmigo	1	2	3	4	5
Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo	1	2	3	4	5
El grupo de trabajo valora mis aportes	5	4	3	2	1
ESTILOS DE DIRECCIÓN	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Mi jefe crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo	5	4	3	2	1
El jefe es mal educado	1	2	3	4	5
Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	5	4	3	2	1
Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias	1	2	3	4	5
El jefe desconfia del grupo de trabajo	1	2	3	4	5
SENTIDO DE PERTINENCIA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Entiendo bien los beneficios que tengo al trabajar en la IPRESS	5	4	3	2	1

CLIMA ORGANIZACIONAL					
RELACIONES INTERPERSONALES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades	5	4	3	2	1
Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	5	4	3	2	1
Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la IPRESS/RED	1	2	3	4	5
Los servicios de salud que recibo son deficientes	1	2	3	4	5
REDISTRIBUCIÓN	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Realmente me interesa el futuro de la IPRESS	5	4	3	2	1
Reconociendo a mis amigos la IPRESS como excelente sitio de trabajo	5	4	3	2	1
Me avergüenzo de decir que soy parte de la IPRESS	1	2	3	4	5
Sin remuneración no trabajo horas extras	1	2	3	4	5
Sería más feliz en otra IPRESS	1	2	3	4	5
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	5	4	3	2	1
El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	5	4	3	2	1
El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	1	2	3	4	5
Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
La iluminación del área de trabajo es deficiente	1	2	3	4	5
ESTABILIDAD	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
La Red de salud despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	1	2	3	4	5
La red de salud brinda estabilidad laboral	5	4	3	2	1
La red de salud contrata personal temporal	1	2	3	4	5

CLIMA ORGANIZACIONAL					
RELACIONES INTERPERSONALES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	1	2	3	4	5
De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	5	4	3	2	1
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Entiendo de manera más clara las metas de la IPRESS	5	4	3	2	1
Conozco bien como la IPRESS está logrando sus metas	5	4	3	2	1
Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas	1	2	3	4	5
Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa	1	2	3	4	5
Las metas de la IPRESS son poca entendibles	1	2	3	4	5
VALORES COLECTIVOS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
El trabajo en equipo con otras áreas y/o servicios es bueno	5	4	3	2	1
Las otras áreas y/o servicios responden bien a mis necesidades laborales	5	4	3	2	1
Cuando necesito información de otras áreas y/o servicios la puedo conseguir fácilmente	5	4	3	2	1
Cuando las cosas salen mal las áreas y/o servicios son rápidas en culpar a otras	5	4	3	2	1
Las áreas y/o servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	5	4	3	2	1

INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA. 2022.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas a fin de que usted responda y marque las alternativas con un aspa (x)

DATOS GENERALES:

EDAD: 18 a 29 años () 30 a 59 años () 60 a más ()	GRADO DE INSTRUCCIÓN Superior Técnico () Superior Universitario () CARRERA: _____
SEXO: Masculino () Femenino ()	Servicio o área donde labora: _____ Tiempo laborando en la IPRESS: _____ Condición laboral: _____

DATOS ESPECÍFICOS:

SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	5	4	3	2	1
Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	5	4	3	2	1
Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.	5	4	3	2	1
Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.	5	4	3	2	1
TENSIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.	5	4	3	2	1
Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.	5	4	3	2	1
Con frecuencia no desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro	5	4	3	2	1
Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo	5	4	3	2	1
Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño	5	4	3	2	1
COMPETENCIA PROFESIONAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	5	4	3	2	1
Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión	5	4	3	2	1

PRESIÓN EN EL TRABAJO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	5	4	3	2	1
Creo que mi trabajo es excesivo	5	4	3	2	1
PROMOCIÓN PROFESIONAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas	5	4	3	2	1
Obtengo reconocimiento por mi trabajo	5	4	3	2	1
Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	5	4	3	2	1
RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS SUPERIORES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
La relación con mis jefes es muy cordial	5	4	3	2	1
Sé lo que se espera de mí en el trabajo	5	4	3	2	1
RELACIÓN INTERPERSONAL CON LOS COMPAÑEROS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	5	4	3	2	1
CARACTERÍSTICAS EXTRÍNECAS DE STATUS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Tengo poca independencia para organizar mi trabajo	5	4	3	2	1
El sueldo que percibo es adecuado	5	4	3	2	1
MONOTONÍA LABORAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca	5	4	3	2	1
Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar	5	4	3	2	1
ENTORNO FISICO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo	5	4	3	2	1
La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente	5	4	3	2	1

Gracias por su participación...

f. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO: ¿Cuál es nivel de clima organizacional del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022? ¿Cuál es nivel de la dimensión relaciones interpersonales del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022? ¿Cuál es nivel de la dimensión sentido de pertinencia del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022? ¿Cuál es nivel de la dimensión redistribución del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022? ¿Cuál es nivel de la dimensión disponibilidad de recursos del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022? ¿Cuál es nivel de la dimensión estabilidad del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022? ¿Cuál es nivel de la dimensión claridad y coherencia del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022? ¿Cuál es nivel de la dimensión valores colectivos del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022? ¿Cuál es nivel de la dimensión estilos de dirección del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022? ¿Cuál es nivel de satisfacción laboral del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar el nivel de clima organizacional del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022. Identificar el nivel de la dimensión relaciones interpersonales del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022 Identificar el nivel de la dimensión sentido de pertinencia del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022 Identificar el nivel de la dimensión redistribución del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022 Identificar el nivel de la dimensión disponibilidad de recursos del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022 Identificar el nivel de la dimensión estabilidad del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022 Identificar el nivel de la dimensión claridad y coherencia del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022 Identificar el nivel de la dimensión valores colectivos del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022 Identificar el nivel de la dimensión estilos de dirección del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022 Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación directa y significativa entre las variables del clima organizacional y la variable satisfacción laboral del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICO: El nivel de clima organizacional del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022 es medio. El nivel en la dimensión relaciones personales del centro de salud justicia paz y vida, 2022 es alto. El nivel en la dimensión estilos de dirección del centro de salud justicia paz y vida, 2022 es alto. El nivel en la dimensión sentido de pertinencia del centro de salud justicia paz y vida, 2022 es medio. El nivel en la dimensión redistribución del centro de salud justicia paz y vida, 2022 es alto. El nivel en la dimensión disponibilidad de recursos del centro de salud justicia paz y vida, 2022 es alto. El nivel en la dimensión estabilidad del centro de salud justicia paz y vida, 2022 es medio. El nivel en la dimensión claridad y coherencia en la dirección del centro de salud justicia paz y vida, 2022 es medio. El nivel en la dimensión valores colectivos del centro de salud justicia paz y vida, 2022 es medio. El nivel de satisfacción laboral del personal de salud del centro de salud justicia paz y vida, 2022 es medio.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones interpersonales ▪ Estilos de dirección ▪ Sentido de pertinencia ▪ Redistribución ▪ Disponibilidad de recursos ▪ Estabilidad ▪ Claridad y coherencia de dirección ▪ Valores colectivos ▪ Variable dependiente: <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción por el trabajo ▪ Tensión relacionada con el trabajo ▪ Competencia profesional ▪ Presión en el trabajo ▪ Promoción profesional ▪ Relación interpersonal con sus jefes/as ▪ Relación interpersonal con los compañeros ▪ Características extrínsecas de status ▪ Monotonía laboral ▪ Entorno físico 	<p>TIPO: básica, transversal, cuantitativa, no experimental</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: 98 profesionales de la salud</p> <p>MÉTODOS: Analítico, comparativo</p> <p>DISEÑO: No experimental, descriptivo correlacional simple</p> <p>TÉCNICA INSTRUMENTOS: E Encuesta, cuestionario</p> <p>CO: EDCO SL: FRONT ROJA</p>

Fuente: Elaborado por el investigador 2022

g. Constancia de realización de la investigación



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
U.E. 408 RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO
MICRORED EL TAMBO
CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EL QUE SUSCRIBE, JEFE DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA, QUE PERTENCE A LA MICRORED EL TAMBO DE LA RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO, SE EXPIDE LA.

CONSTANCIA

A don: Gines Dennis Huaranga Orosco, identificado con DNI N°71089688 Licenciado en Enfermería, de haber aplicado el instrumento "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA, 2022". Instrumento aplicado de manera presencial al personal de salud, desde el 19 al 30 de diciembre de 2022.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado, para fines que estime por conveniencia.

El Tambo, 30 de diciembre de 2022


GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN
C. DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA
Hobart Ulises Chavilero Espinoza
C.E. 24047

C.c. Archivo