

UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE LA SALUD, SERVICIO DE GINECO-
OBSTETRICIA, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA,
HUARAZ, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN OBSTETRICIA**

Presentada por:

Bach. NORABUENA FLORES, Lorimer Katherine

Bach. VILCA CERNA, Linda Yovana

Asesor:

Dra. VELEZ SALAZAR, Elizabeth

HUARAZ – PERÚ

2024





ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los miembros del jurado que suscriben, se reunieron en acto público para calificar la Tesis Titulada:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, SERVICIO DE GINECO - OBSTETRICIA, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ, 2022".

Presentada por la Bachiller en Obstetricia:

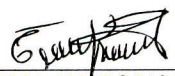
NORABUENA FLORES LORIMER KATHERINE

Después de haber escuchado la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas, lo declaran aprobada con el calificativo de: *DIFERENCIAS* (16) en consecuencia, la sustentante queda en condición de recibir el Título Profesional de **LICENCIADA EN OBSTETRICIA**; otorgado por el Consejo Universitario de la UNASAM en conformidad a las normas Estatutarias y la Ley Universitaria.

Huaraz, 19 de diciembre de 2024.


Dra. ADA EUDOSIA RODRIGUEZ FIGUEROA
PRESIDENTA(E)


Dr. RAFAEL MARCOS NORABUENA PENADILLO
SECRETARIA(O)


Mag. GILMA ALY ROJAS TELLO
VOCAL



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los miembros del jurado que suscriben, se reunieron en acto público para calificar la Tesis Titulada:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, SERVICIO DE GINECO - OBSTETRICIA, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ, 2022".

Presentada por la Bachiller en Obstetricia:

VILCA CERNA LINDA YOVANA

Después de haber escuchado la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas, lo declaran aprobada con el calificativo de: **DIFÍCIL**..... (18) en consecuencia, la sustentante queda en condición de recibir el Título Profesional de **LICENCIADA EN OBSTETRICIA**; otorgado por el Consejo Universitario de la UNASAM en conformidad a las normas Estatutarias y la Ley Universitaria.

Huaraz, 19 de diciembre de 2024.


Dra. ADA EUDOSIA RODRIGUEZ FIGUEROA
PRESIDENTA(E)


Dr. RAFAEL MARCOS NORABUENA PENADILLO
SECRETARIA(O)


Mag. GILMA ALY ROJAS TELLO
VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS



ACTA DE CONFORMIDAD DE TESIS

Los miembros del jurado, luego de evaluar la tesis denominada “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, SERVICIO DE GINECO-OBSTETRICIA, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ, 2022”, presentado por la bachiller en obstetricia NORABUENA FLORES Lorimer Katherine y VILCA CERNA Linda Yovana , sustentada el día 19 de diciembre del 2024 , respaldada mediante de Resolucion Decanatural N°173-2024-UNASAM-FCM, la declaramos CONFORME.

Huaraz, 05 de junio del 2025

Dra. RODRIGUEZ FIGUEROA,
Ada Eudocia
PRESIDENTE

DR. NORABUENA PENADILLO,
Rafael Marcos
SECRETARIO

Mag. ROJAS TELLO,
Gilma Aly
VOCAL




UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS




AUTORIZACION DE EMPASTADO

Los miembros del jurado, luego de evaluar la tesis denominada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, SERVICIO DE GINECO-OBSTETRICIA, HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA, HUARAZ, 2022", presentado por la bachiller en obstetricia; NORABUENA FLORES Lorimer Katherine y VILCA CERNA Linda Yovana, en el cual observa las características y el esquema establecido, por lo que se encuentra en condiciones para proceder al **EMPASTADO** correspondiente.

Huaraz, 05 de junio del 2025


Dra. RODRIGUEZ FIGUEROA,
Ada Eudocia
PRESIDENTE


DR.NORABUENA PENADILLO,
Rafael Marcos
SECRETARIO


Mag.ROJAS TELLO,
Gilma Aly
VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

Instituto de Investigación - FCM

“Año de la recuperación y la consolidación de la economía peruana”

CERTIFICADO N° 049-2025 -UI -FCM- UNASAM

EVALUACION DE SIMILITUD

El que suscribe, director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Médicas de la “Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo” hace constar que:

La versión final de la tesis “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD , SERVICIO DE GINECO -OBSTETRICIA , HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA , HUARAZ , 2022” del bachiller NORABUENA FLORES LORIMER KATHERINE Y VILCA CERNA LINDA YOVANA , identificado con DNI N°45608783 Y 40754006 respectivamente ,tras ser sometido a revisión mediante la plataforma de evaluación de similitud por el asesor, Dra. Velez Salazar Elizabeth, conforme con el artículo 11° del Reglamento de Originalidad y/o Grado de Similitud de la producción académica , Científica e Investigativa de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo , Resolución de Consejo Universitario N° 173-2024-UNASAM, tiene una similitud de 20%.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que estime pertinente.

Huaraz, 05 de junio del 2025

Dr: Jesús Víctor Zúñiga Huerta

DIRECTOR UNIDAD DE INVESTIGACION, FCM

UNASAM

Anexo de la R.C.U N° 126 -2022 -UNASAM
ANEXO 1
INFORME DE SIMILITUD.

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:

Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la salud, servicio de ginecoobstetricia, hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022

Presentado por: Bach. NORABUENA FLORES, Lorimer Katherine
Bach. VILCA CERNA, Linda Yovan

con DNI N°: 45608783||40754006

para optar el Título Profesional de:

Licenciada en Obstetricia


Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11 ° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de : 20 % de similitud.

Evaluación y acciones del reporte de similitud de los trabajos de los estudiantes/ tesis de pre grado (Art. 11, inc. 1).

Porcentaje			
Trabajos de estudiantes	Tesis de pregrado	Evaluación y acciones	Seleccione donde corresponda
Del 1 al 30%	Del 1 al 25%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	<input checked="" type="radio"/>
Del 31 al 50%	Del 26 al 50%	Se debe devolver al estudiante o egresado para las correcciones con las sugerencias que amerita y que se presente nuevamente el trabajo.	<input type="radio"/>
Mayores a 51%	Mayores a 51%	El docente o asesor que es el responsable de la revisión del documento emite un informe y el autor recibe una observación en un primer momento y si persistiese el trabajo es invalidado.	<input type="radio"/>

Por tanto, en mi condición de Asesor/ Jefe de Grados y Títulos de la EPG UNASAM/ Director o Editor responsable, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz, 05/06/2025


FIRMA
Apellidos y Nombres: Dra. Elizabeth Vélez Salazar
DNI N°: 33243411

Se adjunta:

1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud

LORY

Informe final lorymar COR (3).docx

 Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::8100:450356247

Fecha de entrega

18 abr 2025, 3:07 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

18 abr 2025, 3:10 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Informe final lorymar COR (3).docx

Tamaño de archivo

459.5 KB

82 Páginas

12.413 Palabras

69.995 Caracteres

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 10 words)

Exclusions

- ▶ 8 Excluded Matches

Top Sources

- 19%  Internet sources
- 2%  Publications
- 10%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

DEDICATORIA

A Dios por la vida, por la fuerza que me brinda todos los días para ser una gran profesional y en esta recta final sigue siendo motor para cumplir todos mis sueños.

Lorimer

Expreso mi gratitud a Dios por las bendiciones que me ha permitido alcanzar la cima de mi carrera, y a mi familia por servir de base para mi desarrollo como persona y como profesional.

Linda

AGRADECIMIENTO

A los Profesores del pregrado que me brindaron sus enseñanzas tanto teóricos y prácticas que fueron cimientos para convertirme en profesional.

Lorimer

Expreso mi gratitud a mis profesores por su inestimable instrucción, que me ha permitido convertirme en una distinguida profesional.

Linda

INDICE

RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. HIPÓTESIS.....	11
3. BASES TEÓRICAS.....	18
4. MATERIALES Y MÉTODOS.....	38
5. RESULTADOS.....	44
6. DISCUSIÓN.....	58
7. CONCLUSIONES.....	57
8. RECOMENDACIONES.....	58
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	

ANEXOS

RESUMEN

El problema de investigación fue: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2022? El objetivo general fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la salud. La hipótesis fue el clima organizacional está relacionado significativamente con la satisfacción laboral en los profesionales de la salud. Estudio cuantitativo, descriptiva, prospectiva, correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra fue de 51 profesionales de la salud el análisis respectivo se realizó a través de la prueba chi cuadrado. Resultados: El 72,5% indicaron que el clima organizacional es saludable y el 27,5% refirieron que no es saludable. A si mismo el 82,4% de los profesionales de la salud manifiestan tener una satisfacción laboral buena, y el 17,6% una satisfacción laboral mala. Al realizar la prueba estadística chi cuadrado se observa un $p= 0,042$; concluyendo que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, profesional de la salud.

ABSTRACT

The research problem was: What is the relationship between organizational climate and job satisfaction in health professionals, Service of Obstetrics and Gynecology, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022? The general objective was: To determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in health professionals. The hypothesis was organizational climate is significantly related to job satisfaction in health professionals. Quantitative, descriptive, prospective, prospective, correlational, non-experimental and cross-sectional study. The sample consisted of 51 health professionals and the respective analysis was performed using the chi-square test. Results: 72.5% indicated that the organizational climate was healthy and 27.5% said it was unhealthy. Likewise, 82.4% of the health professionals reported having good job satisfaction and 17.6% had poor job satisfaction. The chi-square test showed a $p= 0.042$, concluding that there is a relationship between organizational climate and job satisfaction.

Key words: Organizational climate, job satisfaction, health professional.

1. INTRODUCCIÓN

El clima laboral en la actualidad engloba el ambiente donde se desempeñan los trabajadores y las circunstancias que rodean a los profesionales de la salud, este efecto es un conjunto de variables que intervienen en la satisfacción de los profesionales de la salud. El clima laboral influye en el ambiente de una organización, involucrándose en su atmósfera laboral, lo que permite obtener datos y percepciones sobre el grado de bienestar y satisfacción que se puede encontrar en ella. ⁽¹⁾

La satisfacción laboral es la piedra angular para asegurar el éxito de un establecimiento de salud, es por tal razón que existe un interés de las entidades prestadoras de los servicios de salud por mejorar el clima organizacional y eliminar las dificultades que se presenta en el trabajo. ⁽²⁾

El manejo del estrés, la preocupación de brindar una atención de calidad hace que los profesionales de las organizaciones del sector salud no mantengan un buen rendimiento y proactividad; esto a su vez genera consecuencias en el servicio al cliente, la satisfacción de los empleados, el rendimiento y el ambiente laboral. ⁽³⁾

El clima organizacional, trata de los sentimientos compartidos por todos los trabajadores de salud. Esta idea, además de ser modificable, puede tener altibajos durante las distintas etapas. ⁽⁴⁾

Las organizaciones deben dar prioridad al problema del clima organizacional, ya que influye directamente en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, afectando por tanto a su rendimiento laboral. Además, algunos estudios han demostrado que las empresas que centran su atención en la gestión del talento humano se ven beneficiadas y potenciadas con una ventaja: hay más disposición y compromiso por parte de su equipo para desarrollar su trabajo. ⁽⁵⁾

En España en el año 2020 se realizó un estudio donde se evidencia que la satisfacción laboral ha mejorado, debido a que el 80% de los trabajadores de salud menciona que la situación de teletrabajo motivada por el confinamiento ha permitido conseguir una mayor flexibilidad horaria. ⁽⁶⁾

El sistema de salud peruano presenta muchas falencias desde hace muchos años, el cual genera mucha insatisfacción en los profesionales de la salud, debido a la sobrecarga laboral, falta de implementos y la alta demanda de pacientes. ⁽⁷⁾

Según Jiménez, en un estudio realizado el año 2020, reporto, el personal de salud del Hospital III Daniel Alcides Carrión, de la ciudad de Tacna, tiene una mediana satisfacción laboral del 3,47% y los de segunda línea muestran satisfacción laboral del 3,54%. ⁽⁸⁾

También en el Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa, Choque en el año 2020, encontró que el 93,9% del personal de salud percibe un clima organizacional favorable y un 6,1% tiene un clima organizacional desfavorable. ⁽⁹⁾

Según Rodas en Lima el año 2020 en el Centro de Salud La Ensenada, señala que solo el 45.7% del personal de salud presenta un grado severo de estrés post traumático, y el nivel de desempeño laboral predominante es el medio con 77.8 %. ⁽¹⁰⁾

En la ciudad de Huaraz, en el año 2018, en una investigación desarrollada por Huallpa en el Hospital Victor Ramos Guardia, observó que los profesionales de enfermería tenían un nivel de satisfacción bajo en sus dimensiones interacción con el jefe inmediato (36,7%) y remuneraciones e incentivos (55,6%) y se obtuvo un nivel de satisfacción medio en su dimensión ambiente de trabajo (41,1%). ⁽¹¹⁾

Por otro lado, Aguilar, en el año 2018 en el Centro de Salud de Palmira -Huaraz, encontró que el 13,3% de los profesionales de la salud señalaban que el clima

organizacional influye siempre en el desempeño laboral y el 15,6% mencionan, el clima organizacional influye en la eficiencia del desempeño laboral. ⁽¹²⁾

Por lo planteado anteriormente se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2022?

El objetivo general fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022 y los objetivos específicos fueron: Identificar el clima organizacional en los profesionales de la salud. Evaluar la satisfacción laboral en los profesionales de la salud. Relacionar el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la salud.

La gran problemática que existe en las instituciones de salud es debido a que a nivel nacional no existe lineamientos que permitan ofertar un buen clima organizacional a los profesionales de la salud, esto se refleja en el mal clima laboral donde interaccionan colaboradores y jefe inmediato, sumado a ello el incremento de trabajo, las jornadas extensas y la baja remuneración hacen evidente la insatisfacción de los trabajadores.

Debido al impacto que genera está problemática en los servicios de la salud, y es fundamental que exista una atención de calidad, debe existir un clima organizacional saludable y esto se refleja en la satisfacción de cada uno de los trabajadores de salud.

El estudio es relevante debido que al identificar la satisfacción laboral de los profesionales de la salud se puede mejorar el clima organizacional, u otros factores que influyen, en los profesionales tantos médicos, obstetras, enfermeros, que brindan una atención humanizada desde un punto holístico, enfocado en el aspecto biopsicosocial del paciente.

La población beneficiaria, serán los profesionales de la salud que laboran en el Hospital Víctor Ramos Guardia, ya que al percibir un buen clima laboral, tendrán una buena satisfacción y por tanto brindarán una atención de calidad al usuario.

La investigación cuenta con utilidad metodológica, debido a que para la elaboración del estudio se empleó el método científico, además el tipo y diseño de estudio orientara al desarrollo de futuras investigaciones.

Es viable debido a la disponibilidad del tiempo necesario para su formulación e implementación; además, es factible ya que se dispone de recursos humanos y financieros para su avance.

2. HIPÓTESIS

Hipótesis de trabajo: (Hi)

El clima organizacional está relacionado significativamente con la satisfacción laboral en los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

Hipótesis nula: (Ho)

El clima organizacional no está relacionado significativamente con la satisfacción laboral en los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

2.1. Variables

Variable independiente

- Clima organizacional.

Variable dependiente

- Satisfacción laboral.

2.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Escala de medición
Variable Independiente Clima organizacional	Son las opiniones colectivas de los miembros de una organización sobre el entorno físico en el que operan, así como sobre las relaciones interpersonales que mantienen. ⁽²⁸⁾	Potencial humano	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Frecuente • Siempre 	Ordinal
			Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Frecuente • Siempre 	Ordinal
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Frecuente 	Ordinal

				<ul style="list-style-type: none"> • Siempre 	
			Confort	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Frecuente • Siempre 	Ordinal
		Diseño organizacional	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Frecuente • Siempre 	Ordinal
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Frecuente • Siempre 	Ordinal
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca 	Ordinal

				<ul style="list-style-type: none"> • A veces • Frecuente • Siempre 	
			Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Frecuente • Siempre 	Ordinal
			Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Frecuente • Siempre 	Ordinal
		Cultura de la organización	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Frecuente 	Ordinal

				<ul style="list-style-type: none"> • Siempre 	
			Conflicto y cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Frecuente • Siempre 	Ordinal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • A veces • Frecuente • Siempre 	Ordinal
Variable dependiente	Son las actitudes que los individuos tienen hacia su empleo, que se refieren a sus interacciones con	Trabajo	Trabajo actual	<ul style="list-style-type: none"> • Desacuerdo. • Pocas veces. • Indiferente. • Mayormente de acuerdo. 	Ordinal
Satisfacción laboral					

	compañeros y superiores.. (44)			<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo. 	
			Trabajo en general	<ul style="list-style-type: none"> • Desacuerdo. • Pocas veces. • Indiferente. • Mayormente de acuerdo. • Totalmente de acuerdo. 	Ordinal
			Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Desacuerdo. • Pocas veces. • Indiferente. • Mayormente de acuerdo. 	Ordinal

				<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo. 	
		Incentivo	Oportunidades de progreso	<ul style="list-style-type: none"> • Desacuerdo. • Pocas veces. • Indiferente. • Mayormente de acuerdo. • Totalmente de acuerdo. 	Ordinal
			Remuneraciones e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Desacuerdo. • Pocas veces. • Indiferente. • Mayormente de acuerdo. 	Ordinal

				<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo. 	
		Interacción	<p>Interrelación con los compañeros de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desacuerdo. • Pocas veces. • Indiferente. • Mayormente de acuerdo. • Totalmente de acuerdo. 	Ordinal
			<p>Interacción con el jefe inmediato</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desacuerdo. • Pocas veces. • Indiferente. • Mayormente de acuerdo. • Totalmente de acuerdo. 	Ordinal

3. BASES TEÓRICAS

3.1. Antecedentes de la investigación

GALLETA, Henry (2020) **La importancia del clima organizacional en el equipo de trabajo para prevenir el agotamiento en las prácticas generales.** Reino Unido. Artículo de investigación. Objetivo: Investigó la asociación entre el clima organizacional en el trabajo en equipo y el agotamiento entre los médicos generales (GP). Estudio descriptivo, transversal. La muestra fue de 50 profesionales de salud. El instrumento fue el cuestionario. En el análisis de datos se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson. Resultados: El clima organizacional del trabajo en equipo de los profesionales de la salud se asoció significativamente de forma negativa con el agotamiento emocional ($p < 0,05$) y la despersonalización ($p < 0.01$) dominios de la medida de agotamiento y significativamente asociados positivamente con el dominio de realización personal ($p < 0.05$). Conclusión: Una investigación futura debe centrarse en diseñar e incorporar breves estrategias de mejora del trabajo en equipo en las prácticas generales.⁽¹³⁾

ALARCÓN, Nancy (2020) **Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile.** Artículo de investigación. Objetivo: Determinar el nivel de satisfacción y motivación laboral del profesional de salud. Estudio descriptivo, transversal. La muestra fue de 35 matronas; el instrumento empleado en la investigación será el cuestionario. En el análisis de datos se aplicó las frecuencias y porcentajes. Resultados: El 34% trabajaba en ginecología, el 66% en neonatología. La motivación era alta (23%), media (60%) y baja (17%). La satisfacción fue baja (20%), la alta (23%) y la media (57%). La asociación

positiva de 0,659 muestra que la satisfacción laboral aumenta con la motivación. Conclusión: La relación entre la motivación y satisfacción laboral es de correlación positiva, aunque de mediana intensidad. ⁽¹⁴⁾

DE GRACIA, Guadalupe. (2020) **Satisfacción laboral de las matronas en atención especializada**. Alicante – España. Tesis de posgrado. Objetivo: Evaluar la satisfacción laboral. Estudio descriptivo, transversal. La muestra fue de 29 matronas. El instrumento fue el cuestionario, el análisis estadístico fue la estadística descriptiva. Resultados: La satisfacción media fue del 71%. La subescala de elementos intrínsecos alcanzó una media del 66% de placer. La subescala extrínseca alcanzó una media del 70%. Conclusión: Los aspectos que producen mayor satisfacción han sido los compañeros de trabajo, el horario de trabajo y el superior inmediato. ⁽¹⁵⁾

OJEDA, Araliz. (2019) **Evaluación de clima organizacional y motivación en primer nivel de atención**. Veracruz – México. Tesis de posgrado. Objetivo: Evaluar el clima organizacional y motivación. Estudio descriptivo, transversal, de 297 participantes. El instrumento fue el cuestionario. En el análisis datos se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson. Resultados: Clima organizativo y motivación correlacionados 0,854, p-valor = 0,000. Conclusión: El clima laboral incide en el trato al paciente y la cobertura de los servicios de Salud. ⁽¹⁶⁾

JUÁREZ, Salvador (2018) **Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención**. México. Artículo de investigación. Objetivo: Medir el clima organizacional en trabajadores del Hospital General “La Villa”. Estudio observacional, transversal y descriptivo.

El instrumento empleado fue el cuestionario. La muestra fue de 264 trabajadores. El análisis estadístico se realizó a través del coeficiente de correlación de Pearson. Resultados: Los hombres obtuvieron una valoración del entorno organizativo ligeramente superior a la de las mujeres, 6,24 frente a 6,13 ($p > 0,10$). Conclusión: El liderazgo y la motivación están relacionados con un buen nivel de clima organizacional y pueden influir en la adaptación en el contexto del nuevo tipo de gobierno. ⁽¹⁷⁾

SANCHEZ, Caterin (2020) **Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel.**

Tesis de posgrado. Trujillo – Perú. Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Investigación descriptivo transversal; de 50 participantes, el instrumento fue el cuestionario. El análisis estadístico fue con el coeficiente de Pearson. Resultados: El personal sanitario percibe el clima organizativo como mejorable (80%) y la satisfacción laboral como insatisfecha (72%); el potencial humano como dimensión del clima organizativo se percibe como mejorable (66%), el diseño organizativo como mejorado (92%), y la cultura organizativa como saludable (56%). Conclusión: El clima organizacional se correlaciona con la satisfacción. ⁽¹⁸⁾

RIVERA, María (2020) **Clima organizacional y satisfacción laboral.** Trujillo – Perú. Tesis de posgrado. Objetivo: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Estudio descriptivo, transversal. La muestra de 38 participantes, el instrumento fue el cuestionario. En el análisis estadístico se aplicó la prueba chi cuadrado. Resultados: El 73% de los administrativos tienen un mal ambiente organizacional, el 2% medio y el 23% alto. En cuanto a la

satisfacción laboral, el 63% están descontentos, el 26% indiferentes y el 10% satisfechos, lo que indica una correlación significativa ($p < 0,05$). Conclusión: La mayoría de los trabajadores tiene un clima organizacional bajo y más de la mitad presenta insatisfacción laboral. ⁽¹⁹⁾

CERDAN, Helen (2019) **Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud Pachacutec**. Cajamarca – Perú. Tesis de pregrado. Objetivo: Determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral. Estudio descriptivo, transversal; de 50 participantes, el instrumento fue un cuestionario, para el análisis de datos se aplicó el coeficiente de Pearson. Resultados: La correlación de Pearson de 0,844 indica una relación directa entre el clima organizativo y la satisfacción laboral. Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. ⁽²⁰⁾

CONDESO, Cecilia. (2019) **Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia del hospital de Chancay**. Lima – Perú. Tesis de pregrado. Objetivo: Determinar la relación de la atmósfera de la jerárquica actual entre y el desempeño de la actividad del personal. Estudio descriptivo, transversal, de 31 participantes. En el análisis de datos se aplicó el rho de Spearman. Resultados: El estudio encontró una fuerte correlación entre la gratitud y los dos factores, con una relación significativa ($\rho = 0,669$; $p = 0,05$). Conclusión: El cumplimiento de la actividad y la conexión entre la atmósfera autorizada de la fuerza laboral de bienestar de la administración de obstetricia del Hospital de Chancay es moderado. ⁽²¹⁾

HUARANCCA, Luis (2018). **Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Puesto de Salud Collazos**. Ica – Perú. Tesis de posgrado.

Objetivo: Determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Estudio descriptivo, transversal, de 50 participantes, el instrumento fue el cuestionario. El análisis estadístico fue el Rho Spearman. El clima organizacional afecta en un 54% la satisfacción laboral. Resultados: Existe una relación directa entre las variables de investigación con una correlación Rho Spearman $rs= 0,735$. Conclusión: Existe relación entre las variables en estudio. ⁽²²⁾

QUILLATUPA, Rosa (2021) **Estresores laborales y nivel de satisfacción del profesional de enfermería, servicio de emergencia, hospital “Victor Ramos Guardia”**. Huaraz – Perú. Tesis de posgrado. Objetivo: Determinar la relación entre los estresores laborales y el nivel de satisfacción. Estudio descriptivo, transversal, de 30 participantes. El instrumento fue el cuestionario y el análisis de datos según Pearson. Resultados: Los profesionales de enfermería indicaron que los estresores físicos (60%), psicológicos (53%) y sociales son frecuentes en el desarrollo de sus tareas; mientras que en el nivel de satisfacción el 57% se muestra insatisfecho, y en el Coeficiente de Correlación de Pearson se obtuvo un valor de $r = -0,74$. Conclusión: Existe correlación negativa, alta y significativa entre los estresores laborales y el nivel de satisfacción del profesional de enfermería del servicio de emergencia. ⁽²³⁾

3.2. Marco teórico

A. Clima organizacional

a) Definición

El clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones

y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. ⁽²⁴⁾

El clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento inciden de manera directa en el denominado espíritu de la organización. ⁽²⁵⁾

El clima organizacional es crucial para el conocimiento y la socialización cultural. La socialización de la cultura y del conocimiento en una organización es una premisa fundamental de su éxito en tiempos donde la colaboración es fuente de ventajas competitivas. ⁽²⁶⁾

b) Clasificación del clima organizacional

- **El clima laboral autoritario**, es jerárquica e inflexible. Los líderes y directivos desconfían de los esfuerzos de sus empleados y la comunicación empresarial es escasa. En este entorno, se hace lo que se dice y escasean la originalidad, la flexibilidad, la opinión y el crecimiento profesional. Por otra parte, la alta dirección toma decisiones sin consultar a otros equipos o departamentos.
- **El clima laboral paternalista**, las empresas más organizadas tienen este entorno. La conexión oficial entre la alta dirección y los trabajadores suele ser superficial. Su confianza y comunicación son escasas. Escasa comunicación, información e interés por las necesidades y opiniones de los trabajadores. La alta dirección toma la mayoría de las decisiones y los trabajadores no se comprometen.
- **En el clima laboral consultivo**, la dirección confía en los trabajadores y valora su labor, su crecimiento profesional y sus puntos de vista sobre los problemas.

Aunque la alta dirección toma las decisiones, se tienen en cuenta las opiniones y sugerencias de los compañeros. Un lugar de trabajo más dinámico y proactivo fomenta la colaboración en equipo y la confianza.

- **El clima laboral participativo** se produce en las empresas de jerarquía horizontal. La dirección confía en sus empleados y su aportación es crucial para la toma de decisiones. La empresa y el desarrollo profesional de los empleados suelen ser el centro de las opciones de colaboración. ⁽²⁷⁾

c) Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones que abarca el clima organizacional son las siguientes:

c.1. El potencial humano

Incluye a personas y organizaciones grandes y pequeñas como estructura social interna de la organización. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización, y esta existe para alcanzar sus objetivos. ⁽²⁸⁾

Indicadores

▪ Liderazgo

Es un proceso en el cual el líder orienta e influye sobre las actividades realizadas del equipo de trabajo, esto implica tener una visión clara de la organización donde se incluya una gran cantidad de variables como los son los valores, tareas, procesos y cambios, los cuales se deben controlar para llevar a los colaboradores al logro de los objetivos trazados. ⁽²⁹⁾

- **Innovación**

Es la aplicación de nuevas ideas, conceptos, productos, servicios y prácticas, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad y la competitividad. Un elemento esencial de la innovación es su aplicación exitosa de forma comercial. ⁽³⁰⁾

- **Recompensa**

Es la eficacia de un evento para aumentar la probabilidad de respuesta. Por otro lado, es similar al concepto económico de utilidad subjetiva; además se entiende como la medida abstracta de la satisfacción o de la felicidad que reporta luego de una acción. ⁽³¹⁾

- **Confort**

Es el bienestar físico, psicológico o material que ofrecen algunas empresas a sus colaboradores, éstas pueden ser condiciones, circunstancias u objetos, para el desarrollo de un trabajo o actividad. ⁽³²⁾

c.2. El diseño organizacional

Dos o más personas coordinan intencionadamente sus acciones o fuerzas. En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la organización de esfuerzos, en objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente se denomina estructura de la organización. ⁽²⁸⁾

Indicadores

▪ Estructura

La distribución formal de las ocupaciones en una organización incluye juicios relativos a la especialización del trabajo, la departamentalización, la cadena de mando, el ámbito de control, la centralización y la formalización. El desarrollo de una estructura juega un papel importante, del cual se involucra un esquema formal de relaciones, comunicaciones, procesos de decisiones, procedimientos y sistemas dentro de un conjunto de unidades, factores, materiales y funciones para el logro de objetivos. ⁽³³⁾

▪ Toma de decisiones

Constituye un proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales. Por lo tanto, esta situación ratifica que la persona que toma decisiones al interior de las organizaciones empresariales, lo hace buscando la forma de mejorar el desempeño organizacional en beneficio de los distintos grupos de interés. ⁽³⁴⁾

▪ Comunicación organizacional

La comunicación organizacional se define como los canales y formas de comunicación que se producen dentro de las organizaciones, ya sean empresas, instituciones académicas, organizaciones no lucrativas u organismos gubernamentales. Incluye tanto la comunicación al interior de la organización como la comunicación hacia el público externo. Se centra en gran medida en

la construcción de relaciones y la interacción con los miembros internos de la organización y los públicos externos interesados. ⁽³⁵⁾

- **Remuneración**

Es el elemento más básico y central, incluye la retribución en metálico, bien en forma de salario fijo, bien de salario variable. Es el reconocimiento de la contribución del puesto o rol desempeñado, el grado de desarrollo profesional en el ejercicio del mismo, el potencial de competencias, la aportación de resultados medibles y la consecución de objetivos planificados. ⁽³⁶⁾

c.3. Cultura de la organización

No es tal si no se cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establecen desde un principio.

(28)

Indicadores

- **Identidad**

La identidad organizacional se relaciona con los atributos de la organización o la marca, hacia adentro y hacia fuera de la misma. Se asocia con su misión, visión, valores, historia y cultura. Se genera con las actitudes, el comportamiento individual y las relaciones

interpersonales que, en conjunto, dan un sentido y significado a la vida de una organización. ⁽³⁷⁾

- **Conflicto y cooperación**

La cooperación se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización. ⁽³⁸⁾ El conflicto es el modo de reacción que se manifiesta en el proceso por el que transcurren los conflictos propios de la interacción humana y tiene como premisa la consecución de su objetivo, al tiempo que la otra parte de esa relación obtenga también el máximo posible de su objetivo. ⁽³⁹⁾

- **Motivación**

Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo. ⁽⁴⁰⁾

d) Características del clima organizacional

Entre las principales características del clima organizacional tenemos: tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales, tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos y el desempeño de los miembros de la organización, afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización, es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas, planes de gestión, etc.) ⁽²⁸⁾

e) Evaluación del clima organizacional

El cuestionario, elaborado y validado por el Ministerio de Salud del Perú (28); consta de 28 ítems, distribuidos en tres (03) dimensiones de la siguiente manera: potencial Humano: (11 ítems) y diseño organizacional (9 ítems), las respuestas se presentan según la escala de Likert: nunca (1), a veces (2), frecuente (3) y siempre (4). (Anexo N° 1).

Para evaluar el clima organizacional, se planteó la siguiente escala:

Clima organizacional saludable: 41 – 80 puntos.

Clima organizacional no saludable: 0 – 40 puntos. ⁽²⁸⁾

B. Satisfacción laboral

a) Definición

La satisfacción es un aspecto sumamente relevante para los encargados de dirigir una empresa. Son numerosas las investigaciones que han constatado que la fidelidad de un trabajador con su empresa, su productividad, su nivel de ausentismo o su rotación laboral dependen en un alto nivel de la satisfacción laboral. ⁽⁴¹⁾

La satisfacción laboral en cambio, es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña. ⁽⁴²⁾

Nuestra sociedad asiste a una constante evolución del conocimiento científico, de los medios técnicos, del sistema sanitario, de los patrones epidemiológicos, de la pirámide poblacional y de las necesidades de los ciudadanos del Sistema Nacional de Salud. Todo ello conduce a un nuevo y sofisticado modelo de

tratamiento que debe satisfacer las necesidades de los pacientes con seguridad y eficacia. ⁽⁴³⁾

b) Dimensiones de la satisfacción laboral

El Ministerio de Salud del Perú considera las siguientes dimensiones para el estudio de la satisfacción laboral de los profesionales de salud desde el primer nivel de atención hasta el tercer nivel de atención en salud. ⁽⁴⁴⁾

b.1. Trabajo

Es el lugar o área donde se le asigna trabajar, analiza la autonomía, el rango de habilidades, la identidad y relevancia del trabajo o actividad realizada y la retroalimentación recibida. Además, el trabajo en general es la labor que demanda todos los conocimientos que tiene el trabajador y que lo involucra con todo el personal del establecimiento, también considera aspectos de carácter estructural general y de organización del trabajo en particular y el ambiente de trabajo es la sensación de pertenencia del trabajador a la institución, mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización, toma de decisiones tanto a nivel individual y grupal. ⁽⁴⁴⁾

Indicadores

▪ Trabajo actual

Es aquella actividad laboral que tiene una duración normal de 8 horas y se realiza en tiempo presente. ⁽⁴⁵⁾

▪ Trabajo en general

Es una de las formas tradicionales del empleo atípico. No obstante, en las últimas décadas no sólo ha crecido su importancia, además ha

experimentado una diversificación de sus formas, entre las cuales: “el trabajo a tiempo parcial sustancial” (21-34 horas a la semana); “el trabajo a tiempo parcial de corta duración” (20 horas o menos) y “el trabajo a tiempo parcial marginal” (menos de 15 horas a la semana).⁽⁴⁵⁾

- **Ambiente de trabajo**

Se define como el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. El ambiente laboral no es estático y este puede cambiar con las circunstancias. Por ejemplo, un clima laboral puede estar en riesgo frente a situaciones límites dentro de las organizaciones. No es lo mismo el ambiente laboral en épocas de cierre de año que comenzando el mismo.⁽⁴⁶⁾

b.2. Incentivo

Las oportunidades de progreso situaciones que puede aprovechar para superarse o acceder a otro nivel, expectativas de capacitación y desarrollo, las remuneraciones e incentivos pago u otros reconocimientos que se recibe por tiempo durante el cual debe desarrollar sus labores asignadas.⁽⁴⁴⁾

Indicadores

- **Oportunidades de progreso**

La oportunidad se entiende como los beneficios o las posibilidades que se presentan como consecuencia de la ocurrencia de un determinado evento. Un riesgo, que representa una amenaza,

también puede implicar oportunidades. Entonces, el riesgo es negativo y la oportunidad positiva. ⁽⁷⁸⁾

- **Remuneraciones e incentivos**

Un incentivo o remuneración laboral no es más que una iniciativa tomada por la directiva de la empresa para estimular o inducir a los trabajadores para que haya mejora en ciertas tareas o aspectos, mejorando la rapidez y eficacia, con mayor calidad y generando un menor coste a la compañía. ⁽⁴⁸⁾

b.3. Interacción

La interrelación con los compañeros de trabajo personal que labora en el mismo establecimiento, en cualquier área. Considera las relaciones interpersonales en el desarrollo de sus labores, la interacción con el jefe inmediato-referida a interacciones de los equipos en términos de líder-colaborador, direccionamiento, monitoreo y soporte a las actividades. ⁽⁴⁴⁾

Indicadores

- **Interrelación con los compañeros de trabajo**

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. ⁽⁴⁹⁾

- **Interacción con el jefe inmediato**

La buena comunicación entre jefes y empleados se debe trabajar desde la confianza que unos han de tener hacia los otros a la hora de hablar sobre cualquier tema. ⁽⁵⁰⁾

c) Evaluación de la satisfacción laboral

El cuestionario, elaborado y validado por el Ministerio de Salud del Perú, consta de 22 ítems, distribuidas en (03) tres dimensiones de la siguiente manera: Trabajo (11 ítems), Incentivo (4 ítems) y, Interacción (7 ítems) las respuestas se presentan según la escala de Likert: totalmente en desacuerdo con la opinión (1), pocas veces de acuerdo con la opinión (2), indiferente a la opinión (3), mayormente de acuerdo con la opinión (4) y totalmente de acuerdo con la opinión (5). (Anexo N°2).

Para evaluar la satisfacción laboral, se planteó la siguiente escala:

Satisfacción laboral buena: 66 – 110 puntos

Satisfacción laboral mala: 0 – 65 puntos. ⁽⁴⁴⁾

3.3. Definición de términos

- **Misión:**

Es un importante elemento de la planificación estratégica. Porque, a través de ella, se declaran públicamente la razón de ser de la misma y se formularán objetivos que servirán como referente durante un periodo de tiempo importante. ⁽⁵¹⁾

- **Visión:**

Es el camino al cual se quiere dirigir a largo plazo. Su definición sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento y las de competitividad. ⁽⁵¹⁾

- **Valores**

Son los principios que rigen la misión, visión y el compromiso de una empresa con sus clientes. Una de las declaraciones que realizan las empresas, además

de su misión y visión, son sus valores. Estos están sustentados en la razón de ser de la compañía y en sus objetivos. ⁽⁵²⁾

- **Indicadores**

Es una característica específica, observable y medible que puede ser usada para mostrar los cambios y progresos que está haciendo un programa hacia el logro de un resultado específico. Deber haber por lo menos un indicador por cada resultado. El indicador debe estar enfocado, y ser claro y específico. ⁽⁵³⁾

- **Competitividad**

Es la capacidad de la organización para generar e implementar estrategias competitivas para mantener, aumentar su producción. Los factores que se involucran van desde la capacitación técnica, procesos gerenciales y administrativos hasta las políticas públicas. ⁽⁵⁴⁾

- **Estrategias**

Son actuaciones sobre problemas de salud que, bien por su elevada prevalencia o bien por suponer una mayor carga asistencial, familiar, social y económica, requieren un abordaje integral, que tenga en cuenta todos los aspectos relacionados con la asistencia sanitaria. ⁽⁵⁵⁾

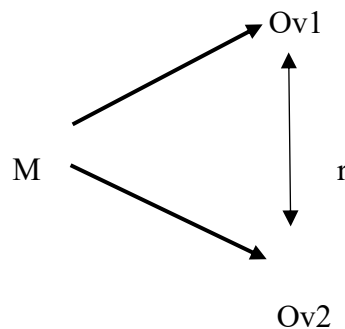
4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Tipo de estudio

La investigación fue de enfoque CUANTITATIVO, porque en la obtención de información se empleó datos numéricos y procedimientos estadísticos. Fue DESCRIPTIVA ya que se describieron las características de los fenómenos en su estado natural. Fue PROSPECTIVA, ya que se determinó relaciones entre las variables de hechos que ocurrieron en un futuro. Fue CORRELACIONAL, debido a que se buscaron la asociación entre las dos variables en estudio. ⁽⁵⁶⁾

4.2. Diseño de la investigación

El estudio fue no experimental, ya que se observaron los fenómenos o acontecimientos tal y como se dieron en su contexto natural, para después analizarlos. De corte transversal, porque se analizó los datos de las variables recopiladas en un solo momento. ⁽⁵⁶⁾ La investigación se rigió al siguiente diseño:



Donde:

- M = muestra.
- Ov1 = clima organizacional.
- Ov2 = satisfacción laboral.
- r = relación.

4.3. Población o universo

Estuvo conformada por 51 profesionales de la salud que laboraron en el Hospital Víctor Ramos Guardia en el departamento de Gineco-Obstetricia, ubicado en la Av. Luzuriaga N° 2001, distrito de Huaraz, provincia de Ancash. Los profesionales de la salud estuvieron conformados de la siguiente manera:

Licenciadas (os) en obstetricia: 23. (18 mujeres, 4 varones)

Licenciadas en enfermería: 16.

Médicos: 12.

El universo debió cumplir con los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

a. Criterios de inclusión:

- Profesional de la salud que labore en el ámbito de estudio.
- Profesional de la salud que desea participar del estudio.
- Profesional de la salud que firmó el consentimiento informado.

b. Criterios de exclusión

- Profesional de la salud de vacaciones o licencia por motivos personales.
- Profesional de la salud que no deseen participar del estudio.
- Profesional de la salud que no firmó el consentimiento informado.

4.4. Unidad de análisis y muestra

4.4.1. Unidad de análisis

Cada profesional de la salud que labora en el Servicio de Gineco-obstetricia del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

4.4.2. Muestra

Se trabajó con todo el universo o población, ya que se trata de una muestra de tipo censal.

4.5. Instrumento de recopilación de datos

Técnica

Para el clima laboral y la satisfacción se utilizó la encuesta.

Instrumento de recolección de datos

Clima organizacional: Un cuestionario, elaborado y validado por el Ministerio de Salud del Perú ⁽²⁸⁾; consta de 28 ítems, distribuidos en tres (03) dimensiones de la siguiente manera: potencial Humano: (11 ítems) y diseño organizacional (9 ítems) y cultura de organización (8 ítems) las respuestas se presentan según la escala de Likert: nunca (1), a veces (2), frecuente (3) y siempre (4). (Anexo N° 1).

Para evaluar el clima organizacional, se planteó la siguiente escala:

- Clima organizacional saludable: 41 – 80 pts.
- Clima organizacional no saludable: 0 – 40 pts.

Satisfacción laboral: El cuestionario, elaborado y validado por el Ministerio de Salud del Perú ⁽⁴⁴⁾, consta de 22 ítems, distribuidas en (03) tres dimensiones de la siguiente manera: Trabajo (11 ítems), Incentivo (4 ítem) y, Interacción (7 ítems) las respuestas se presentan según la escala de Likert: totalmente en desacuerdo con la opinión (1), pocas veces de acuerdo con la opinión (2), indiferente a la opinión (3), mayormente de acuerdo con la opinión (4) y totalmente de acuerdo con la opinión (5). (Anexo N°2).

Para evaluar la satisfacción laboral, se planteó la siguiente escala:

Satisfacción laboral buena: 75 – 110 pts

Satisfacción laboral mala: 0 – 65 pts.

Validación:

Se sometió la validez del instrumento, a través del juicio de expertos, se solicitó la revisión por 03 profesionales de Obstetricia expertos en el tema. (Anexo N°4)

Confiabilidad:

Se aplicó una prueba piloto usando una muestra de 10 profesionales de la salud que laboran en el EsSalud de la ciudad de Huaraz.

4.6. Análisis estadístico e interpretación de la información

Después de recolectar la información, se procedió a confeccionar una base de datos utilizando el SPSS versión 26.0.

a) Estadística descriptiva:

Las proporciones y los porcentajes se mostraron en tablas bidimensionales de doble entrada.

b) Estadística inferencial:

Para evaluar las hipótesis se emplearon pruebas de Chi-cuadrado con un 95% de confianza.

4.7. Ética de la investigación

La presente investigación se rigió a las normas internacionales y principios de la Declaración de Helsinki. Los principios que se tienen en cuenta fueron:

Autonomía, se respetó la decisión de participar en la investigación, se informó el propósito, y luego se hizo firmar el consentimiento informado. **Beneficencia**, se explicó los beneficios de los hallazgos. **No maleficiencia**, se mencionó que la participación no implicó algún riesgo que afecte la salud e integridad. **Justicia** los participantes fueron tratados con respeto, sin discriminación. ⁽⁵⁷⁾ (Anexo N°3)

5. RESULTADOS

Tabla 1. Clima organizacional de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

Clima organizacional	Nº	%
Saludable	37	72,5
No saludable	14	27,5
TOTAL	51	100

El 72,5% de los profesionales de la salud indican que el clima organizacional es saludable y el 27,5% refieren que no es saludable.

Tabla 2. Dimensiones del clima organizacional de los profesionales de la salud, servicio de gineco-obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

Dimensiones del clima organizacional	Categorías	N°	%
Potencial	Saludable	39	76,5
Humano	No saludable	12	23,5
Diseño	Saludable	29	56,9
Organizacional	No saludable	22	43,1
Cultura de la Organización	Saludable	27	52,9
	No saludable	24	47,1
TOTAL		51	100

El 76,5% de los profesionales de la salud mencionan que el potencial humano es saludable y el 23,5% refiere que no es saludable, por otro lado el 56,9% de los profesionales de la salud señalan que el diseño organizacional es saludable, y el 43,1% indican que no es saludable; además el 52,9% de los profesionales de la salud evidencian que la cultura de la organización es saludable y el 47,1% de profesionales refieren que no es saludable.

Tabla 3. Satisfacción laboral de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

Satisfacción laboral	N°	%
Buena	42	82,4
Mala	9	17,6
TOTAL	51	100

El 82,4% de los profesionales de la salud manifiestan tener una satisfacción laboral buena, y el 17,6% que tienen una satisfacción laboral mala.

Tabla 4. Dimensiones de la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

Dimensiones del clima organizacional	Categorías	N°	%
Trabajo	Buena	26	51
	Mala	25	49
Incentivo	Buena	40	78,4
	Mala	11	21,6
Interacción	Buena	30	58,9
	Mala	21	41,2
TOTAL		51	100

El 51% de los profesionales de la salud señalan que el trabajo es bueno, y el 49% mencionan que es malo; por otro lado el 78,4% de los profesionales de la salud señalan que el incentivo es bueno, y el 21,6% mencionan que es malo; además el 58,9% de los profesionales de la salud refieren que tienen una buena interacción laboral y el 41,2% menciona que tienen una interacción mala.

Tabla 5. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

CLIMA ORGANIZACIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL					
	Buena		Mala		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	28	54,9	9	17,6	37	72,5
No saludable	14	27,5	0	0	14	27,5
TOTAL	42	82,4	9	17,6	51	100

$X^2 = 4,135$ g. l= 1 p= 0,042

El 72,5% de los profesionales de la salud indican que el clima organizacional es saludable, el 54,9% de ellos indican que la satisfacción laboral es buena y sólo 17,6% una satisfacción laboral mala. Al realizar la prueba estadística chi cuadrado se observa el valor de $p \leq 0,05$; por tanto, existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 6. Relación entre el potencial humano y el trabajo de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

POTENCIAL HUMANO	Buena		Mala		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	23	45,1	16	31,4	39	76,5
No saludable	3	5,9	9	17,6	12	23,5
TOTAL	26	51	25	49	51	100

$$X^2 = 4,238 \quad g. l = 1 \quad p = 0,40$$

El 76,5% de los profesionales de la salud indican que el potencial humano es saludable; el 45,1% de ellos indican que el trabajo es bueno y el 31,4% que es malo. Al realizar la prueba estadística chi cuadrado se observa el valor de $p \geq 0,05$; por tanto, no existe relación entre el potencial humano y la interacción.

Tabla 7. Relación entre el potencial humano y el incentivo de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

POTENCIAL HUMANO	Buena		Mala		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	34	66,7	5	9,8	39	76,5
No saludable	6	11,8	6	11,8	12	23,5
TOTAL	40	78,4	11	21,6	51	100

$X^2 = 7,498$ g. l= 1 p= 0,06

El 76,5% de los profesionales de la salud indican que el potencial humano es saludable; el 66,7% de ellos indican que el incentivo es bueno y el 9,8% que es mala. Al realizar la prueba estadística chi cuadrado se observa el valor de $p \geq 0,05$; por tanto, no existe relación entre el potencial humano y el incentivo.

Tabla 8. Relación entre el potencial humano y la interacción de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

POTENCIAL HUMANO	INTERACCIÓN					
	Buena		Mala		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	21	41,2	18	35,3	39	76,5
No saludable	9	17,6	3	5,9	12	23,5
TOTAL	30	58,8	21	41,2	51	100

$X^2 = 1,695$ g. l= 1 p= 0,193

El 76,5% de los profesionales de la salud indican que el potencial humano es saludable; el 41,2% de ellos indican que la interacción es buena y el 35,3% que es mala. Al realizar la prueba estadística chi cuadrado se observa el valor de $p \geq 0,05$; por tanto, no existe relación entre el potencial humano y la interacción.

Tabla 9. Relación entre el diseño organizacional y el trabajo de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

DISEÑO ORGANIZACIONAL	Buena		Mala		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	18	35,3	11	21,6	29	56,9
No saludable	8	15,7	14	27,5	22	43,1
TOTAL	26	51	25	49	51	100

$X^2 = 3,308$ g. l= 1 p= 0,069

El 56,9% de los profesionales de la salud indican que el diseño organizacional es saludable; el 35,3% de ellos indican que el trabajo es bueno y el 21,6% que es malo. Al realizar la prueba estadística chi cuadrado se observa el valor de $p \geq 0,05$; por tanto, no existe relación entre el diseño organizacional y el trabajo.

Tabla 10. Relación entre el diseño organizacional y el incentivo de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

DISEÑO ORGANIZACIONAL	Buena		Mala		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	Saludable	24	47,1	5	9,8	29
No saludable	16	31,4	6	11,8	22	43,1
TOTAL	40	78,4	11	21,6	51	100

$X^2 = 0,744$ g. l= 1 p= 0,388

El 56,9% de los profesionales de la salud indican que el diseño organizacional es saludable; el 47,1% de ellos indican que el incentivo es bueno y el 9,8% que es malo. Al realizar la prueba estadística chi cuadrado se observa el valor de $p \geq 0,05$; por tanto, no existe relación entre el diseño organizacional y el incentivo.

Tabla 11. Relación entre el diseño organizacional y la interacción de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

DISEÑO ORGANIZACIONAL	Buena		Mala		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	14	27,5	15	29,4	29	56,9
No saludable	16	31,4	6	11,8	22	43,1
TOTAL	30	58,8	21	41,2	51	100

$X^2 = 3,088$ g. l= 1 p= 0,079

El 56,9% de los profesionales de la salud indican que el diseño organizacional es saludable; el 27,5% de ellos indican que el incentivo es bueno y el 29,4% que es malo.

Al realizar la prueba estadística chi cuadrado se observa el valor de $p \geq 0,05$; por tanto, no existe relación entre el diseño organizacional y la interacción.

Tabla 12. Relación entre la cultura de organización y el trabajo de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

CULTURA DE ORGANIZACIÓN	TRABAJO					
	Buena		Mala		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	14	27,5	10	19,6	24	47,1
No saludable	12	23,5	15	29,4	27	52,9
TOTAL	26	51	25	49	51	100

$X^2 = 0,981$ g. l= 1 p= 0,322

El 47,1% de los profesionales de la salud indican que la cultura de la organización es saludable; el 27,5% de ellos indican que el trabajo es bueno y el 19,6% que es malo. Al realizar la prueba estadística chi cuadrado se observa el valor de $p \geq 0,05$; por tanto, no existe relación entre la cultura de organización y el trabajo.

Tabla 13. Relación entre la cultura de organización y el incentivo de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

CULTURA DE ORGANIZACIÓN	INCENTIVO					
	Buena		Mala		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	16	31,4	8	15,7	24	47,1
No saludable	24	47,1	3	5,9	27	52,9
TOTAL	40	78,4	11	21,6	51	100
$X^2 = 3,709$ g. l= p= 0,054						

El 47,1% de los profesionales de la salud indican que la cultura de la organización es saludable; el 31,4% de ellos indican que el incentivo es bueno y el 15,7% que es malo. Al realizar la prueba estadística chi cuadrado se observa el valor de $p \geq 0,05$; por tanto, no existe relación entre la cultura de organización y el incentivo.

Tabla 14. Relación entre la cultura de organización y la interacción de los profesionales de la salud, Servicio de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022.

CULTURA DE ORGANIZACIÓN	INTERACCIÓN					
	Buena		Mala		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Saludable	15	29,4	9	17,6	24	47,1
No saludable	15	29,4	12	23,5	27	52,9
TOTAL	30	58,8	21	41,2	51	100

$X^2 = 0,253$ g. l= 1 p= 0,615

El 47,1% de los profesionales de la salud indican que la cultura de la organización es saludable; el 29,4% de ellos indican que la interacción es buena y el 17,6% que es malo. Al realizar la prueba estadística chi cuadrado se observa el valor de $p \geq 0,05$; por tanto, no existe relación entre la cultura de organización y la interacción

6. DISCUSIÓN

Luego de realizar la recolección de datos y efectuar el análisis estadístico respectivo se presentan a continuación las siguientes discusiones. El primer objetivo específico dirigido a identificar el clima organizacional en los profesionales de la salud, en la tabla 1 se observó que el 72,5% de los profesionales de la salud refieren que el clima organizacional fue saludable y el 27,5% que no fue saludable y en cuanto a sus dimensiones el 76,5% mencionó que el potencial humano fue saludable y el 23,5% que no fue saludable; el 56,9% señaló que el diseño organizacional fue saludable, y el 43,1% que no fue saludable; así mismo el 52,9% evidenció que la cultura de la organización fue saludable y el 47,1% que no fue saludable.

Comparando los resultados obtenidos con lo hallado por Sanchez (2020) en Trujillo en el Hospital de Santa Isabel, el 80% señaló que el clima organizacional está por mejorar, y en sus dimensiones potencial humano (66%), diseño organizacional (92%) están por mejorar y solo el 56% indicó que la cultura de la organización es saludable, este hallazgo fue contradictorio porque se observó que en el nosocomio mencionado el área de recursos humanos no implementa estrategias para que el profesional de salud labore en un buen clima organizacional.⁽¹⁸⁾

En cuanto al segundo objetivo específico orientado a evaluar la satisfacción laboral en los profesionales de la salud la tabla 3 señala que el 82,4% de los profesionales de la salud manifiestan tener una buena satisfacción laboral, y el 17,6% que tienen una mala satisfacción laboral y según sus dimensiones el 51% señaló que el trabajo fue bueno, y el 49% que fue malo; por otro lado el 78,4% refirió que el incentivo fue bueno, y el 21,6% que fue malo; además el 58,9% mencionaron que la interacción laboral fue buena y el 41,2% presentaron una interacción mala.

Comparando los resultados hallados con lo reportado por Alarcón, refiere datos contradictorios, en Chile el 2020, donde el 23% de los profesionales de la salud tenía satisfacción alta, el 57% satisfacción media y solo el 20% presentó una satisfacción baja, observándose que otros países como es el Chile, tampoco se implementan estrategias para brindar un buen clima organizacional para los trabajadores y esto se refleja en su satisfacción laboral. ⁽¹⁴⁾

La situación de España es distinta, según De Gracia el año 2020, refiere que la satisfacción de los profesionales de la salud es media en un 66%, esto debiéndose a que existen aspectos que producen mayor satisfacción como el compañerismo, el horario de trabajo y la empatía por el jefe inmediato. ⁽¹⁵⁾

En Trujillo el 2020, Sanchez encontró que el 72% de los profesionales de la salud se encuentran insatisfechos esto producto a que el personal de salud no labora en un buen clima organizacional. ⁽¹⁸⁾

Por tanto Rivera el 2020 halló resultados contradictorios, el 63% presentó un nivel de insatisfacción, el 26% fue indiferente, y el 10% presentó satisfacción, siendo todo esto reflejo que a la fecha no se aborda adecuadamente el clima organizacional ni satisfacción de los trabajadores por las instituciones de la salud, tanto a nivel local como nacional. ⁽¹⁹⁾

Por último el tercer objetivo específico encaminado a relacionar el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la salud, la tabla 5 posterior a la aplicación de la prueba chi cuadrado se obtuvo un valor de $p=0,042$; por tanto, existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral y en cuanto a la relación de las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral no se encontró relación estadísticamente debido a que el valor de $p \geq 0,05$.

Comparando los hallazgos del estudio con lo reportado en Trujillo, en un estudio realizado por Sanchez encontró que el clima organizacional a nivel general y el potencial humano se relacionan significativamente ($p < 0,05$) en niveles intermedios directos, con la satisfacción laboral de ellos trabajadores. ⁽¹⁸⁾

Por otro lado, Rivera en ese mismo año en Trujillo observó que las variables clima organizacional y satisfacción laboral guardan relación estadística altamente significativa ($p < 0,05$). ⁽¹⁹⁾

Así mismo en Cajamarca, Cerdan en el año 2019 observó similar situación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral donde el nivel de significancia menor que 0.05, por tanto las variables son directamente proporcionales. ⁽²⁰⁾

Además Huaranca en el año 2018 visualizó que el clima organizacional influyó significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores, (Rho de Spearman=0,735). ⁽²²⁾

7. CONCLUSIONES

1. Más de la mitad (72,5%) de los profesionales de la salud refirieron laborar en un clima organizacional saludable y en un menor porcentaje (27,5%) en un clima organizacional no saludable. El 76,5% mencionó que el potencial humano fue saludable y el 23,5% que no fue saludable; el 56,9% señaló que el diseño organizacional fue saludable, y el 43,1% que no fue saludable; así mismo el 52,9% evidenció que la cultura de la organización fue saludable y el 47,1% que no fue saludable.
2. En cuanto a la satisfacción laboral, los profesionales de salud mencionaron que fue buena (82,4%) y en menos de la mitad (17,6%) que fue mala. El 51% señaló que el trabajo fue bueno, y el 49% que fue malo; por otro lado el 78,4% refirió que el incentivo fue bueno, y el 21,6% que fue malo; además el 58,9% mencionaron que la interacción laboral fue buena y el 41,2% presentaron una interacción mala.
3. Al relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral se observó que $p=0,042$; por tanto, se acepta la hipótesis alternativa que señala que existe una relación estadísticamente significativa y se rechaza la hipótesis nula.

8. RECOMENDACIONES

- Para fomentar la satisfacción de los empleados, la dirección del Hospital Víctor Ramos Guardia debería recompensar los logros del personal sanitario.
- El departamento de Recursos Humanos del hospital debe evaluar periódicamente el entorno organizativo y la satisfacción laboral del servicio de obstetricia y ginecología para aplicar métodos de mejora saludable del rendimiento de los profesionales sanitarios.
- El departamento de Recursos Humanos del hospital debe supervisar las acciones de los profesionales sanitarios para evaluar la satisfacción laboral y tomar las medidas oportunas.
- El departamento de Recursos Humanos del hospital debe impulsar periódicamente el bienestar mental de los trabajadores de la salud para que puedan manejar con confianza circunstancias difíciles y aumentar la satisfacción laboral.
- Investigar nuevos estudios para determinar los elementos del clima organizacional y la satisfacción laboral.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ELSEVIER. Calidad asistencial. Revista de Órgano de la Sociedad Española de Calidad Asistencial; España: ELSEVIER; 2015.
2. Pedraza, E., Amaya G. y Conde M. Revista de ciencias sociales. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. 2010; 16. [Fecha de acceso: 16 de mayo del 2021] Disponible en:
http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131595182010000300010&script=sci_arttext&tlng=pt
3. Cárdenas, A. Clima Organizacional en Médicos y Enfermeras del Hospital de Villavicencio. Santa Fé de Bogotá. Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio; 2021. [Fecha de acceso 16 de mayo del 2021]. Disponible en:
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33133?locale=es>
4. La cultura organizacional frente a la pandemia. [Base de datos en línea]. España: Techedge; 2021. [Fecha de acceso: 16 de mayo del 2021] Disponible en:
<https://www.techedgegroup.com/es/blog/cultura-organizacional-frente-pandemia>.
5. Vaquerano, A. ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19? El Salvador: UCA; 2020. [Fecha de acceso: 16 de mayo del 2021]. Disponible en:
<https://www.camjol.info/index.php/reuca/article/download/10585/12272>
6. Cigna International Markets. La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento. España: Observatorio de recursos humanos; 2020. [Fecha de acceso: 16 de mayo del 2021] Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh->



posts/la-satisfaccion-laboral-de-los-empleados-mejora-desde-el-confinamiento.html

7. Dueñas, I. Clima y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital José Soto Cadenillas – Chota. Revista Ciencia Nor@ndina. 2018; 1(1): 42- 48. [Fecha de acceso: 16 de mayo del 2021] Disponible en: <http://unach.edu.pe/rcnorandina/index.php/ciencianorandina/article/view/68>
8. Jiménez, A. Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – ESSALUD, [Tesis de pregrado] Tacna: Universidad Privada de Tacna;2020. [Fecha de acceso: 16 de mayo del 2021] Disponible en: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1464/1/Jimenez-Calderon-Alexa.pdf>
9. Choque, M. Relación del afrontamiento del estrés y clima organizacional en el personal del servicio de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante pandemia por coronavirus 2019. [Tesis de pregrado] Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2020. [Fecha de acceso: 16 de mayo del 2021] Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10220>
10. Rodas, K. Impacto de la pandemia por SARS - COV 2 en el desempeño laboral de los trabajadores de salud. [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. [Fecha de acceso: 16 de mayo del 2021] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58609>
11. Huallpa, D. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2018. [Tesis de posgrado]. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2021. [Fecha de acceso: 20 de



abril del 2022] Disponible en:
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4892>

12. Aguilar, G. Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira, 2018. [Tesis de posgrado]. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2020. [Fecha de acceso: 20 de abril del 2022] Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4428>
13. Galleta-Williams H, Esmail A, Grigoroglou C y col. La importancia del clima de trabajo en equipo para prevenir el agotamiento en las prácticas generales del Reino Unido. Eur J Salud Pública. 2020; 30 (Supl_4): iv36-iv38. doi: 10.1093 / eurpub / ckaa128
14. Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L. y Monteverde, A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Medwave 2020;20(4):e7900 doi: 10.5867/medwave.2020.04.7900
15. De Gracia, G. Evaluación de la satisfacción laboral de las matronas en atención especializada. [Tesis de posgrado]. Alicante – España: Universidad Miguel Hernandez; 2020. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <http://193.147.134.18/jspui/handle/11000/5795>
16. Ojeda, A. Evaluación de clima organizacional y motivación en primer nivel de atención. [Tesis de posgrado]. Veracruz - México: Universidad Veracruzana; 2020. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/handle/1944/49655?locale-attribute=de>
17. Juárez S. Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. Rev Cubana Salud Pública 2018; 44(4): 97-111. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021].



- Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097&lng=es.
18. Sanchez, C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel. [Tesis de posgrado]. Trujillo – Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51227>
 19. Rivera, M. Clima organizacional y satisfacción laboral – Gerencia Regional de Salud - Oficina de Administración. [Tesis de posgrado]. Trujillo – Perú: Universidad Nacional de Trujillo; 2020. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16238/2E%20643.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 20. Cerdan, H. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del centro de salud Pachacutec. [Tesis de pregrado]. Cajamarca – Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2019. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3147>
 21. Condeso, C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia del hospital de Chancay. [Tesis de posgrado]. Lima – Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2019. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3943?locale-attribute=de>
 22. Huaranca, L. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Puesto de Salud Collazos. [Tesis de posgrado]. Ica – Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29464>



23. Quillatupa, R. Estresores laborales y nivel de satisfacción del profesional de enfermería, servicio de emergencia, hospital “Victor Ramos Guardia”, Huaraz, 2018. [Tesis de posgrado]. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2021. [Fecha de acceso: 20 de abril del 2022] Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4893>
24. García, M. Clima Organizacional y su Diagnóstico. Una Aproximación Conceptual. Colombia: Universidad del Valle; 2013. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006497>
25. Segredo, A. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública. 2013; 39(2), 385-393. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es.
26. Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED. 2009; 20(4), 67-75. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es.
27. Tipos de clima laboral. [Base de datos en línea] Colombia: Molina; 2021. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://www.buk.cl/blog/tipos-de-clima-laboral>
28. Ministerio de Salud del Perú Metodología para el estudio del clima organizacional. Lima: MINSA; 2011. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2112.pdf>



29. Uzurriaga, M., Osorio, C. y Arias, O. Liderazgo: Definiciones y estilos. Colombia: Universidad Santiago de Cali; 2020. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZGO%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
30. Garcia, F. Conceptos sobre innovación. Colombia: Asociación de facultades de ingeniería; 2012. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: https://www.acofi.edu.co/wp-content/uploads/2013/08/DOC_PE_Conceptos_Innovacion.pdf
31. Buriticá, J. y Dos Santos, C. Valor de la recompensa: ¿cómo y para qué se usa el concepto? Revista Colombiana de Psicología. 2016; 25(2): 2-27. <https://doi:10.15446/rcp.v25n2.50405>
32. Graus, T. Significado de Confort. España: Significados.net [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://www.significados.com/confort/>
33. Rojas, L. Actualización de la estructura organizacional de la empresa Pezzani y Otárola Ltda., para implementar las respectivas descripciones de cargo. Chile: Universidad del Bio-Bio; 2018. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2723/1/Rojas_Luis_Jos%C3%A9.pdf
34. Arévalo, J. et al Gerencia de las organizaciones. Un enfoque empresarial. Colombia Ediciones Universidad Simón Bolívar; 2017. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en:



- [https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_Toma deDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_Toma_deDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y)
35. Comunicación Organizacional. [Base de datos en línea]. España: QuestonPro; 2021. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/comunicacion-organizacional/>
36. La recompensa como herramienta de gestión estratégica hacia una empresa con propósito. [Base de datos en línea]. España: Revistas Harvard Deusto; 2021. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.harvard-deusto.com/la-recompensa-como-herramienta-de-gestion-estrategica-hacia-una-empresa-con-proposito>
37. GreatPlacetoWork ¿Por qué es tan importante la identidad organizacional? [Base de datos en línea]. España: GreatPlacetoWork; 2021. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: <https://greatplacetowork.com.mx/la-identidad-organizacional-se-forma-desde-la-cultura/>
38. Jahuira, L. Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de la salud en el Hospital de Apoyo Sandia II- 1. [Tesis de pregrado]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2015. Fecha de acceso: 15 de abril del 2022. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2788/Jahuira_Zea_Lizbet_Juana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Battola, K. La cooperación en situaciones de conflicto. Revista de la Facultad de Derecho. 2012; 3(1): 159 – 169. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/refade/article/view/5973>



40. La Motivación. [Base de datos en línea]. España: ESAN; 2021. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-motivacion-en-la-gestion-de-personas>
41. Sánchez, M. y García M. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio Scientia Et Technica. 2017; 22 (2)161-166. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/11471>
42. Marin, H. y Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico (Lima). 2017; 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
43. Rodríguez, A., Gómez, P. y De Dios, R. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. Revista electrónica trimestral de enfermería. 2017; 47: 369 – 387. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>
44. Ministerio de Salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud. Dirección General de Salud de las Personas. Dirección Ejecutiva de Servicios de Salud. Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación. Lima: MINSA; 2002. [Fecha de acceso: 19 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://docplayer.es/9659064-Encuesta-de-satisfaccion.html>
45. Organización Internacional del Trabajo ¿Qué es el trabajo? [Base de datos en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo [OIT]; 2021. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm



46. Ambiente laboral: ¿Qué es y cómo abordarlo? [Base de datos en línea]. Colombia: Geo Victoria; 2021. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2020/05/aprovechar-las-oportunidades-segun-iso-9001/>
47. Aprovechar las oportunidades según ISO 9001. [Base de datos en línea]. España: Escuela Europea de Excelencia; 2020. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2020/05/aprovechar-las-oportunidades-segun-iso-9001/>
48. Incentivo laboral [Base de datos en línea]. España: Euro innova Business school; 2021. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-un-incentivo-laboral>
49. Organización Internacional del Trabajo. La relación de trabajo. [Base de datos en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2020. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm
50. Relación jefe-empleado. [Base de datos en línea]. España: Hablemosdeempresas; 2020. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: <https://hablemosdeempresas.com/autonomos/sana-relacion-jefe-empleado/>
51. ¿Qué son la visión y la misión de una empresa? [Base de datos en línea]. España: Bizneo; 2020. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: https://www.bizneo.com/blog/mision-de-una-empresa/#Vision_de_una_empresa
52. Valores de una empresa. [Base de datos en línea]. España: Economipedia; 2020. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/valores-de-una-empresa.html>



53. Indicadores [Base de datos en línea]. New York: Organismo de Naciones Unidas; 2020. [Fecha de acceso: 15 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.endvawnow.org/es/articles/336-indicadores.html>
54. Medeiros, V. La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo. Revista de la CEPAL. 2019; 129. [Fecha de acceso 5 de febrero del 2020]. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45005/RVE129_Medeiros.pdf
55. Gobierno de Aragón. Estrategias y programas de salud. <https://www.aragon.es/-/estrategias-y-programas-de-salud>
56. Hernández R. Metodología de la investigación. 6ta ed. México: MC GRAW HILL; 2014.
57. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM – principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Ginebra: AMM; 2015. [Fecha de acceso 5 de febrero del 2020] URL disponible en: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>



ANEXOS



Anexo N° 1

CUESTIONARIO

CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información valiosa para el presente estudio, Tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de salud y la gestión de su organización. Antes de responder, considerar que el cuestionario es anónimo, así mismo es importante responder de manera franca y honesta, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.

DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: Femenino Masculino Condición: Nombrado

Contratado Otros

Tiempo trabajando en la Institución:Tiempo trabajando en el Puesto Actual:

.....

En donde:

(1) Nunca (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre

Preg.	ÍTEMS	Nunca	A veces	Frecuente	Siempre
Potencial humano					
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	1	2	3	4

2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	1	2	3	4
3	La innovación es característica de nuestra organización	1	2	3	4
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
5	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
6	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4
8	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
9	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4
10	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
11	La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4
Diseño organizacional					
12	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4

13	En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
14	Mi salario y beneficios son razonables	1	2	3	4
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	1	2	3	4
16	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
17	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	1	2	3	4
18	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
19	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4
Cultura de la organización					
21	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4
22	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	1	2	3	4

23	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4
24	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	1	2	3	4
25	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	1	2	3	4
26	Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4
27	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	1	2	3	4
28	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	1	2	3	4

Muchas gracias, aprecio su colaboración.



Anexo N° 2

CUESTIONARIO

SATISFACCIÓN LABORAL

El presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información sobre la organización. Antes de responder, considerar que el cuestionario es anónimo ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible. A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase marcar con un aspa (X) o cruz (+) cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

INFORMACIÓN GENERAL

Condición laboral en el MINSA: () Nombrado () Contratado a plazo fijo

() Locación de servicios () CAS

Tiempo de servicios en el MINSA: Tiempo de servicio en el actual puesto de trabajo.....

En donde:

(5) Totalmente de acuerdo con la opinión (4) Mayormente de acuerdo con la opinión

(3) Indiferente a la opinión (2) Pocas veces de acuerdo con la opinión



(1) Totalmente en desacuerdo con la opinión

Preg.	¿QUE APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
Trabajo						
1	Los objetivos y responsabilidades de mí puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1
2	El trabajo en servicio está bien organizado	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	5	4	3	2	1
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral	5	4	3	2	1
8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	5	4	3	2	1
9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1

10	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	5	4	3	2	1
11	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí.	5	4	3	2	1
Incentivo						
12	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	5	4	3	2	1
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	5	4	3	2	1
14	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
15	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1
Interacción						
16	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
17	Los Directivos y/o jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1
18	Los Directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	5	4	3	2	1
19	Los Directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	5	4	3	2	1

20	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	5	4	3	2	1
21	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
22	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	5	4	3	2	1

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.

Anexo N° 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: _____

Yo.....DNI Por medio del presente documento acepto participar voluntariamente en el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la salud, Departamento de Gineco-Obstetricia, Hospital Victor Ramos Guardia, Huaraz, 2022, de las Bachilleres: NORABUENA FLORES, Lorimer Katherine y VILCA CERNA, Linda Yovana. Las investigadoras me han explicado sobre los objetivos, y propósito del estudio. Se me ha explicado que mi participación consistirá en autorizar la aplicación de dos cuestionarios para poder obtener los resultados de la investigación. Las investigadoras del presente proyecto se han comprometido a brindarme información oportuna y responder mis posibles dudas sobre mi participación.

Firma de los participantes



ANEXO N° 04

ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS

A continuación, le presentamos ocho aspectos relacionados al proyecto de investigación, a los cuales se calificará con la puntuación 1 o 0 de acuerdo a su criterio.

1. El instrumento persigue los fines de los objetivos generales
2. El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos
3. La hipótesis es atingente (atingencia: conexión, relación de una cosa con otra,) al problema y a los objetivos planteados
4. El número de los ítems que cubre cada dimensión es el correcto
5. Los ítems están redactados correctamente
6. Los ítems no despiertan ambigüedades
7. El instrumento que se va aplicar llega a la comprobación de la hipótesis
8. La (s) hipótesis está formulada correctamente.

LEYENDA

PUNTUACIÓN

DA: De acuerdo

1

ED: En desacuerdo

0

RESULTADOS



JUEZ	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	Ítem	TOTA
	s	s	s	s	s	s	s	s	L
	1	2	3	4	5	6	7	8	
I	1	1	0	1	1	0	1	0	05
II	1	1	1	1	1	0	1	1	07
III	1	1	1	1	1	0	1	1	07
TOTA	3	3	2	3	3	0	3	2	19
L									

Estos datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS 26.0, haciendo uso de la prueba de concordancia de Kendall, obteniéndose los siguientes resultados:

Rangos

	Rango promedio
VAR00001	5,33
VAR00002	5,33
VAR00003	4,00
VAR00004	5,33
VAR00005	5,33
VAR00006	1,33
VAR00007	5,33

VAR00008	4,00
----------	------

Estadísticos de contraste

N	3
W de Kendall (a)	,724
Chi-cuadrado	15,207
g.l	7
Valor p	,033

(a) Coeficiente de concordancia de Kendall

Como el valor de p es menor al 0,05 nos confirma la validez de la ficha de recolección de datos sometido a validación.

ANEXO N° 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Evaluación en el software SPSS v 26

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Coefficiente de confiabilidad alfa de Crombach:

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad alfa de Crombach.

k: Número de ítems.

V_i : Varianza de cada ítem.

V_t : Varianza total.

Obteniéndose los siguientes resultados:

Alfa de Crombach	N° de elementos
0,867	10

El valor obtenido fue de 0.867, por tanto, el instrumento del estudio es confiable.