

**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



TESIS

**INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN EL CENTRO DE SALUD MORRO SOLAR, JAÉN
2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

AUTORA

**BACH. NORMA LUZMILA CALLE SOLÓRZANO
(CÓDIGO ORCID: 0009-0001-0247-3886)**

ASESOR

**MG.: MG. PS. DENIS MERA QUEZADA
(CÓDIGO ORCID:0000-0002-3772-1923)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

JAEN – PERU



DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **DENNIS MERA QUEZADA**, asesor (a) del Programa/Escuela de Psicología; he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado/posgrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe cuyo Título es: **INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCION LABORAL EN EL CENTRO DEN SALUD MORRO SOLAR, JAEN 2023**; presentado por el (la) estudiante

NORMA LUZMILA CALLE SOLORZANO

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **27 %**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN** de la Universidad Particular de Chiclayo.

Por lo que se concluye que, cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 24 de abril del 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Dennis Mera Quezada", is written over a horizontal line.

Ms. Ps. Dennis Mera Quezada
Psicólogo - CPs. 14167

MG. DENNIS MERA QUEZADA
DNI N° 43155599



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COMISION DE GRADOS Y TITULOS



ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA TITULO PROFESIONAL

En Chiclayo, a un día del mes de julio del año dos mil veinticuatro, ante el Jurado constituido por:

PRESIDENTE : **MG. YOLANDA CASTRO YOSHIDA**
SECRETARIO : **MG. RUBEN TORO REQUE**
VOCAL : **MG. JUAN SECLÉN FLORES**

La Graduada : **CALLE SOLORZANO NORMA LUZMILA**

El título de la Tesis a sustentar es: **INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE SALUD MORRO SOLAR, JAÉN 2023;**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en **PSICOLOGIA**, obteniendo el siguiente calificativo: aprobado por **MAYORÍA**

MG. YOLANDA CASTRO YOSHIDA
Presidente

MG. RUBEN TORO REQUE
Secretario

MG. JUAN SECLÉN FLORES
Vocal

DEDICATORIA

En profundo agradecimiento a mis queridos padres Fidel Calle Berru y Norma Solorzano Almeida, quienes a lo largo de sus vidas me han inculcado la cultura del trabajo y estudio. Su dedicación y esfuerzo constante para asegurarme una educación son un regalo que valoro más allá de las palabras. Esta tesis es el testimonio de su sacrificio y amor, y un recordatorio constante de la importancia del trabajo duro y la educación en nuestras vidas.

A mi compañero y al padre de mis hijos Mirko Vilela Quiñones, tu amor y apoyo han sido la base de nuestro hogar. Esta tesis es un tributo a la colaboración, paciencia y comprensión que has brindado a lo largo de este viaje académico. Gracias por ser un pilar de fortaleza y un ejemplo para nuestros hijos. Tu presencia en mi vida es un regalo invaluable, y este logro es nuestro, en equipo.

A mis amados hijos Mikela y Kalet: Cada día que paso a su lado es un regalo que atesoro en mi corazón. Sus risas, curiosidad e infinita capacidad de amar han sido la inspiración detrás de cada esfuerzo en mi vida. Esta tesis es un pequeño testimonio de todo lo que hago, lo hago pensando en ustedes. Gracias por llenar mi mundo de amor y dulzura.

Norma

AGRADECIMIENTO

En este momento de culminación, quiero agradecer a Dios por ser mi guía y mi fortaleza durante todo el proceso de investigación y redacción de esta tesis. Su amor y misericordia me han acompañado en cada paso y han sido fundamentales para alcanzar este logro académico.

Quiero expresar mi más sincera gratitud a mis supervisores de Tesis: Dra. Yolanda Castro Yoshida, el Dr. Rubén Reque Toro y al Dr. Juan Antonio Seclen Flores, cuya perspicacia y dirección crítica han sido fundamentales para la culminación de este estudio. Su compromiso y aportaciones constructivas han sido esenciales para afinar mi investigación.

Norma

Índice de contenidos

Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
Objetivo general.	14
Objetivos específicos.....	14
Hipótesis.....	14
Hipótesis general	14
Hipótesis específica	14
II. DESARROLLO.....	15
Marco Teórico.	15
Clima laboral	15
Satisfacción laboral	18
Datos y hallazgos más importantes y relevantes.....	23
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo de investigación.....	27
3.2. Diseño de investigación.	27
3.3. Variables y operacionalización.....	28
3.4. Población, muestra y muestreo.	31
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	32
3.6. Procedimientos de recolección de datos.	33
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	34
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	36
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	53

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1 <i>Influencia del Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.</i>	34
.....	
Gráfico 1 <i>Niveles de Clima laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.</i>	34
Gráfico 2 <i>Niveles de satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.</i>	35
Tabla 2 <i>Influencia de la dimensión autorrealización de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.</i>	35
Tabla 3 <i>Influencia de la dimensión involucramiento laboral de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.</i>	36
Tabla 4 <i>Influencia de la dimensión supervisión de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.</i>	36
Tabla 5 <i>Influencia de la dimensión comunicación de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.</i>	37
Tabla 6 <i>Influencia de la dimensión condiciones laborales de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.</i>	37

Resumen

El presente estudio se desarrolló con el objetivo de Determinar la Influencia del Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023, se desarrolló por medio de un diseño correlacional, cuantitativo, descriptivo, básico, no experimental, se contó con la participación de 102 colaboradores del centro de salud, para recopilar la información se usó la Escala de clima laboral CL- SPC de Sonia palma(2004) y la Escala de Satisfacción laboral Sonia Palma (2005), lo cual permitio obtener como resultados que: existe relacion significativa aceptable con un coeficiente gamma de ,645, una significancia bilateral de .017 y un valor del 45% que influye el clima laboral en la satisfaccion que poseen los colaboradores, asimismo se determino que predomina el nivel medio con 21.6% de nivel regular de clima laboral, mientras que el 22.5% posee una satisfaccion parcia, a la vez se determino que las dimensiones (autorreaizacion, involucramiento laboral, supervision y comunicacion) del clima laboral se relacionan con la satisfaccion laboral, sin embargo la dimension consiciones laborales de clima laboral no tiene relacion con la satisfaccion laboral, estas son variables independientes.

Abstract

The present study was developed with the objective of determining the influence of the work environment on job satisfaction at the Morro Solar health center, Jaén 2023. It was developed through a correlational, quantitative, descriptive, basic, non-experimental design. With the participation of 110 employees of the health center, to collect the information, the CL-SPC work environment scale of Sonia Palma (2004) and the Sonia Palma Job Satisfaction Scale (2005) were used, which allowed us to obtain the following results: There is an acceptable significant relationship with a gamma coefficient of .645, a bilateral significance of .017 and a value of 45% that influences the work environment on the satisfaction that employees have, it was also determined that the medium level predominates with a 21.6% level. regular work environment, while 22.5% have partial satisfaction, at the same time it was determined that the dimensions (self-realization, work involvement, supervision and communication) of the work environment are related to job satisfaction, however the work conditions dimension of Work environment has no relationship with job satisfaction, these are independent variables.

I. INTRODUCCIÓN

El recurso humano es considerado el activo más valioso en las empresas, debido al conjunto de características que poseen y que pueden motivar al éxito o fracaso de la misma, y como tal requiere atención del personal directivo. Una atención que perdure en el tiempo, con acciones dirigidas a mantener la motivación, trabajo en equipo, compromiso, clima laboral, etc., demostrando la importancia que tienen para la empresa, lo cual favorecerá a que se sientan parte de la misma y desarrollen acciones que la beneficien.

Es importante investigar sobre el clima laboral por que nos da a conocer la percepción de los colaboradores En relación con el entorno laboral, sirve como un elemento diagnóstico que guía acciones preventivas y correctivas para mejorar y fortalecer, porque a nivel internacional se ha evidenciado por medio de Infobae (2023) que en el mundo al menos el 54% no se siente parte de la empresa, no se siente cómodo, por lo que ello nos alerta a que se deben de realizar acciones puesto que es un significativo número de personal y esta actitud puede repercutir de forma negativa en la empresa o institución.

Asimismo, es importante estudiar a la satisfacción laboral, debido a que hace referencia a la disposición o tendencia relativamente estable que tienen los colaboradores hacia su trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional, y porque las estadísticas alarmantes como Gestión RH (2022), reporto que Japón, el cual lo representaba con un 44%, seguido de Hong Kong con un 46%. Sin embargo, Perú no es ajeno a ello puesto que en un estudio publicado en el diario La república (2020), indicaba que solo el 24% de los peruanos eran felices en sus trabajos.

Por lo mencionado líneas arriba se hace necesario investigar más sobre el clima laboral y la satisfacción en los colaboradores y más aún en una población específica que ha experimentado cambios recientes significativos como lo es el sector salud, como lo indica Carrion et al. (2022) en su estudio el riesgo al contagio es el factor más influyente en el clima laboral de trabajadores de la salud durante los inicios de la pandemia por la COVID-19, asimismo Castillo (2020) obtuvo que el 78.2% de los colaboradores en tiempo de pandemia percibían un clima laboral regular y el 52.7% con un desempeño laboral medio.

En los últimos años las instituciones del sector salud sufrieron significativos impactos ante la inesperada pandemia que se experimentó a nivel mundial y el Perú fue uno de los países menos preparados para enfrentarlo, por lo que se surgieron muchos cambios a nivel operativo y asistencial, lo cual impactó de forma significativa en la interacción cotidiana que desarrollan los profesionales de salud. Según Infobae (2023) reportaba que el 54% de los colaboradores no se siente cómodo en el trabajo, de ellos el 64% refería que existía desinterés por parte de la empresa hacia los colaboradores y el 14% manifestaba eventos de violencia por parte de sus pares y/o jefes inmediatos. De igual manera el portal *Great place to work* (2022) en su reporte indicaba que las consecuencias de un inadecuado clima laboral eran la alta rotación de empleados, la impuntualidad, la falta de motivación, la baja productividad, el incumplimiento de objetivos o las actitudes negativas son simplemente algunas de las consecuencias que un ambiente laboral deficiente puede generar en la empresa. Finalmente, según un portal de recursos humanos Alto Nivel (2019), en su estudio obtuvieron que el 30% del clima laboral, depende del jefe y/o supervisor de cada área lo cual repercute en el rendimiento, productividad y satisfacción de los colaboradores.

La satisfacción laboral ha sido un tema muy estudiado, Según el portal Gestión RH (2022), encontró que el país más insatisfecho era Japón, el cual lo representaba con un 44%, seguido de Hong Kong con un 46%, y el país con mayor satisfacción en el estudio fue México, el cual reportaba un 82% de satisfacción laboral, asimismo Forbes (2019) determinó que las principales causas de la insatisfacción en los colaboradores eran la insatisfacción salarial (24.3%), falta de oportunidades de crecimiento (22.8%) y un inadecuado clima laboral (13.1%), esta realidad se modifica cuando hablamos de trabajo remoto, pues según un estudio desarrollado por Cigna Internacional Markets (2020) determinó que el 80% de españoles ha mejorado su satisfacción ante el desarrollo de trabajo remoto debido a que le brinda mayor flexibilidad. Esta realidad no es ajena a Latinoamérica, según un estudio desarrollado por la misma institución (Forbes, 2022) determinó que el 56% de colaboradores latinoamericanos planean quedarse en su actual empleo,

mientras que el 45% se encuentra abierto a escuchar nuevas propuestas laborales y los motivos principales son el salario.

La realidad del Perú en los últimos años ha sido igual o incluso más grave, según el portal Management y empleo (2021) el 55% de los empleados tienen miedo de cometer errores en su trabajo y ser sancionados, pues la mayoría de estos visualizan a sus jefes como castigadores y autoritarios, es así que el 14% evita sugerir ideas de mejora o realizar consultas por temor a las sanciones, críticas o burlas en el entorno laboral. Realidad algo contradictoria con lo obtenida por ESAN (2019) en su investigación obtuvo que 9 de cada 10 empleados se encontraban dispuestos a renunciar si observaban que las empresas donde laboraban no desarrollaban estrategias para mejorar el clima laboral, esta realidad podría estar justificada en que en los últimos años y motivado por la pandemia muchos colaboradores perdieron sus empleos, entonces en la actualidad el silencio y tolerancia excesiva estaría justificada en mantener sus empleos.

Por su lado la satisfacción laboral, según el portal Gitnuxblog (2023), obtuvo en su estudio que, el 40% de colaboradores siempre está buscando nuevas oportunidades laborales, asimismo en el año 2022 el 51% se retiró de su empleo antiguo porque no se sentían parte del grupo y un 64% manifestaba su deseo de buscar un trabajo remoto cuando les pidan regresar a la presencialidad. Por su lado en el artículo publicado diario La república (2020), indicaba que solo el 24% de los peruanos eran felices en sus trabajos, por lo cual las empresas en la actualidad no solo buscan mejorar la experiencia de los clientes externos sino también de sus colaboradores, puesto que colaboradores satisfechos lograra mejores resultados para la empresa o institución.

En la ciudad de Jaén en los últimos años se han desarrollado varios estudios como son Irigoin (2020) quien estudio ambas variables y determino que existe relación entre ellas, lo que quiere decir que al mejorar el clima laboral también mejora la satisfacción de los empleados, asimismo Rodríguez y Vargas (2021) obtuvieron que el 88.9% de colaboradores percibían un adecuado clima laboral y el 77.8% poseían satisfacción en su centro de labores.

El establecimiento de salud morro solar ha experimentado cambios notables entre su personal de los diversos regímenes de contratación, en las cuales existe conflictos por diversos motivos y que genera cierto rechazo y formación de grupos inter áreas o conflictos entre el directivo y el personal notando escaso interés de apoyo por parte de los profesionales, desinterés en el cumplimiento de sus funciones, en la participación de actividades lúdicas que buscaban la integración, así como cierto ausentismo laboral, motivos por el cual se vio la necesidad desarrollar la presente investigación y formularnos la pregunta: ¿Cuál es la Influencia del Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023?.

A nivel teórico la investigación tendrá una contribución de datos sobre el clima laboral y satisfacción en el trabajo, esto permite fortalecer el conocimiento existente y formar parte del nuevo conocimiento, de esta manera, investigadores que se interesen en el tema tendrán un sustento o un fundamento científico. Por otra parte, es una herramienta que permite reflejar información veraz y real en un contexto.

A nivel practico, resultados servirán para que posteriormente puedan realizarse diseños de programas preventivos o charlas y talleres dirigidos por profesionales en Psicología hacia los colaboradores del establecimiento de salud morro solar con el propósito de intervenir y fortalecer el clima laboral y por ende la satisfacción en su centro de labores.

Finalmente, a nivel social la investigación tendrá un impacto en los colaboradores, establecimientos de salud, personal directivo de la red de salud que conocerá sobre el clima laboral que se experimenta en los establecimientos de salud, así como la satisfacción que poseen los trabajadores, con lo cual se podrá elaborar estrategias o acciones para que los colaboradores ejecuten acciones que beneficien su ambiente laboral y por ende la satisfacción de sí mismos.

Objetivos

Objetivo general.

Determinar la Influencia del Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Objetivos específicos.

Determinar los niveles de Clima laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Determinar los niveles de satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Determinar la influencia de la dimensión autorrealización de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Determinar la influencia de la dimensión involucramiento laboral de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Determinar la influencia de la dimensión supervisión de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Determinar la influencia de la dimensión comunicación de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Determinar la influencia de la dimensión condiciones laborales de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Hipótesis

Hipótesis general

Influye el Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Hipótesis específica

Influye la dimensión Autorrealización de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Influye la dimensión involucramiento laboral de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Influye la dimensión supervisión de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Influye la dimensión comunicación de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Influye la dimensión condiciones laborales de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

II. DESARROLLO.

Marco Teórico.

Clima laboral

La base del clima laboral se encuentra en la Teoría de Rensis Likert, conocida como la teoría de "Los sistemas de organización", que aborda el clima organizacional como un sistema de causa y efecto. Likert clasifica el clima en cuatro grupos: los Sistemas I y II, que son autoritarios, uno explotador y el otro paternal; el Sistema III, consultivo; y el Sistema IV, de participación en grupo. En un ambiente cerrado, encontramos los dos primeros sistemas, caracterizados por un control rígido que afecta negativamente el clima, mientras que los sistemas III y IV representan un clima favorable debido a su estructura flexible y abierta. Likert también concibe el clima como multidimensional, compuesto por ocho dimensiones: métodos de dirección, procesos de comunicación, fuerzas motivacionales, planificación, control y establecimiento de metas, toma de decisiones e influencia. Estas dimensiones, al combinarse, crean un clima particular que influye significativamente en el comportamiento de los miembros de la organización (García, 2009).

Diversos autores en el transcurso de los años han definido el clima laboral, como lo es Andersen (2018) hace referencia a la dinámica interna entre las personas, estrechamente ligada al nivel de motivación de los empleados; cuando este es óptimo, el ambiente promueve relaciones agradables, interés mutuo y esfuerzo coordinado. En tal contexto, las actividades se dirigen hacia metas específicas. Sin embargo, un ambiente laboral negativo puede generar tensiones, conflictos, bajo rendimiento y estrés laboral; asimismo Martin y Colbs (citado por Ruiz, 2017) Se refieren a diversas corrientes que abordan el clima laboral: según los estructuralistas, el ambiente de trabajo surge de los aspectos objetivos del entorno laboral, como la organización, el liderazgo, el poder, la innovación utilizada y los patrones de comportamiento individuales. Por otro lado, para los humanistas, el clima laboral se configura a partir de las percepciones que las personas tienen sobre su situación, reflejando la relación entre las características individuales y las

de la organización, así como los flujos sociopolíticos y básicos. Además, reconocen que el ambiente laboral representa una idea global que engloba todos los componentes de una organización; por lo tanto, hace referencia a los estados de ánimo, valores, normas y sentimientos que las personas poseen antes de ingresar a dicha organización, de igual manera Chiavenato (2013) Argumenta que el clima organizacional se refiere a la dinámica interna entre los miembros de la organización y está estrechamente ligado al nivel de motivación de dichos individuos. Es óptimo cuando aborda adecuadamente las necesidades individuales y promueve su bienestar, pero se convierte en problemático cuando descuida estas necesidades.

Por otro lado, Pintado (2011), indica que es la combinación de habilidades, atributos o características relativamente constantes de un entorno laboral específico, que son percibidas, sentidas o experimentadas por los individuos que integran la organización y que impactan en su comportamiento y finalmente Palma (2004) postula a que el clima laboral se define como la percepción de los aspectos relacionados con el entorno de trabajo. Sirve como una herramienta diagnóstica que guía acciones preventivas y correctivas para mejorar y fortalecer el rendimiento de los procesos y resultados organizacionales.

Las características se basan en el ambiente en que cada organización realiza sus labores, según el MINSA (2009), estas son: La relativa estabilidad, aunque no implica que no se puedan realizar cambios según circunstancias particulares. El ambiente ejerce una influencia decisiva en el comportamiento de cada miembro de la organización y también afecta al nivel de responsabilidad que cada individuo asume con respecto a la organización.

Morán (2009) mencionó que las variables que definen el concepto de clima organizacional son las siguientes:

- A. Ambiente físico, Se refiere a todas las características del entorno físico, como el nivel de ruido, la temperatura, entre otros aspectos.
- B. Estructurales, Incluye la estructura formal, el estilo de gestión, el tamaño de la organización, entre otros aspectos.

- C. Ambiente Social, Incluye aspectos como relaciones de amistad, conflictos, comunicación, entre otros
- D. Personales, Involucra aspectos como actitudes, motivaciones, expectativas, entre otros.
- E. Propias del comportamiento organizacional, Incluye indicadores como productividad, ausentismo, rotación, tensión, satisfacción laboral, entre otros.

Es evidente que las variables que influyen en el clima organizacional son diversas, lo que significa que siempre existen una serie de factores externos que rodean a los empleados, y estos factores externos impactarán de manera directa o indirecta en el comportamiento de los individuos dentro de la institución u organización

Varios autores identifican diversas dimensiones asociadas al clima organizacional. Uno de ellos es Sonia Palma, quien hace referencia a las siguientes:

- Autorrealización: Hace alusión a cómo el empleado percibe las oportunidades que su entorno laboral le ofrece para su desarrollo y crecimiento tanto profesional como personal.
- Involucramiento laboral: Se trata de la conexión que el empleado siente con su organización, su compromiso con las metas y valores de la misma, con el fin de ofrecer un servicio de calidad.
- Supervisión: Se refiere al nivel de rendimiento y progreso diario de cada colaborador, observado por supervisores que proporcionan orientación y apoyo para llevar a cabo las tareas, lo que contribuye a mejorar la producción y la calidad de los servicios.
- Comunicación: Se refiere al grado de fluidez, rapidez, coherencia y precisión en la comunicación de la información dentro de la organización. Esta comunicación efectiva es fundamental para un buen funcionamiento y una relación adecuada con los demás.
- Condiciones laborales: Se trata de la valoración que la organización otorga al proporcionar los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas

asignadas y para facilitar un buen desempeño en el trabajo. Estos recursos pueden incluir tanto materiales como financieros

Según Guillen (2003), son 3 los factores que afectan el clima organizacional:

- Factores Jerárquicos: Los líderes y los principales encargados de mantener relaciones positivas dentro de la organización son fundamentales. Desde el gerente general hasta los niveles inferiores, deben demostrar respeto hacia las personas, asignar roles a los subordinados, enseñarles y solicitar su colaboración.
- Factores Estructurales: Una mala organización, con procesos, procedimientos y relaciones jerárquicas mal diseñados, sin duda afectará gravemente el ambiente organizacional, hará el trabajo menos eficiente, creará trabajo defensivo y voluntad de encontrar culpas; el desperdicio se desperdicia en discusiones intrincadas, resúmenes de pasillo, etc. de tiempo. Se cree que, si se respetan las estructuras organizacionales, se desarrollará la confianza y la eficiencia y, lo más importante, se mantendrán las relaciones a nivel formal, lo cual es importante para la salud de la organización.
- Factores Estratégicos: Cuando una empresa opera sin herramientas de gestión, objetivos claros, políticas sustentables o planificación clara; condenando la estructura y cultura de la organización. En detalle, el clima organizacional se compone de factores que permiten percepciones positivas o negativas del mismo. Vale recordar que cada organización siempre mantendrá una personalidad distinta de las demás, lo que lleva a los empleados a percibir su ambiente de trabajo en términos de jerarquía, estructura y estrategias de blindaje dentro de la organización.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se basa en la teoría de Herzberg sobre la higiene y la motivación (1968), que introdujo la "Teoría de los dos factores", también llamada la "Teoría de la motivación e higiene". Según esta teoría, las personas se ven influenciadas por dos factores:

- Factores motivacionales o intrínsecos:

La satisfacción es principalmente el resultado de estos factores. Ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción. Estos factores están bajo el control de la persona y están relacionados con el logro personal, vinculados a las responsabilidades, el puesto y las actividades relacionadas con el trabajo. El término motivación implica sentimientos de logro, crecimiento y reconocimiento profesional, evidentes en el cumplimiento de tareas y actividades que representan un desafío y una importancia significativos para el trabajo

- Factores higiénicos o extrínsecos:

La insatisfacción es principalmente el resultado de estos factores. Cuando estos factores están ausentes o son inadecuados, provocan insatisfacción, pero su presencia tiene poco efecto en la satisfacción a largo plazo. Estas circunstancias se encuentran en la relación entre la persona y la organización e involucran condiciones físicas y el entorno laboral, salario, beneficios, políticas de la organización, evaluaciones, relaciones entre superiores y subordinados, así como las normas y oportunidades dentro de la organización. Según la investigación de Herzberg, cuando los factores higiénicos son adecuados, evitan la insatisfacción de los empleados, mientras que cuando son deficientes, causan insatisfacción.

La Real Academia Española (RAE) define la satisfacción laboral como la "acción y efecto de satisfacer o satisfacerse, confianza o seguridad del ánimo, cumplimiento del deseo o del gusto". Desde los aportes de Boada (2019), se puede ofrecer una conceptualización de la satisfacción laboral desde dos perspectivas. En primer lugar, se entiende la satisfacción laboral como una respuesta afectiva relacionada con el trabajo realizado. Según Robbins (1998), tanto las emociones como las actitudes del trabajador en relación con su labor están implicadas en la satisfacción laboral. Por lo tanto, se concluye que la satisfacción laboral es la respuesta surgida de la experiencia laboral y todas sus implicaciones.

La satisfacción laboral implica la oportunidad para que la persona pueda demostrar sus habilidades y enfrentar desafíos personales con el fin de obtener buenos

resultados, lo que genera satisfacción personal. Además, es fundamental que la organización brinde beneficios y reconozca el esfuerzo del individuo mediante reconocimientos que lo motiven a seguir desarrollando sus habilidades y capacidades para sentirse satisfecho (Chiang, 2010).

La satisfacción laboral se entiende como un resultado de las distintas actitudes y aptitudes que un empleado tiene hacia su trabajo. Cada individuo posee una percepción única de su empleo, de modo que aquellos que están muy satisfechos con su puesto tienden a mostrar actitudes positivas, mientras que los insatisfechos suelen manifestar actitudes negativas. Es importante fomentar tanto las relaciones positivas entre los colaboradores como el buen desempeño individual para lograr una mejora continua (Castellanos, 2010).

Para que el personal se sienta satisfecho en su trabajo, es fundamental que enfrenten desafíos que les permitan sentirse útiles y cumplir con sus objetivos. Es crucial que sean reconocidos por su labor, compromiso y esfuerzo. Sin embargo, para que esto ocurra, el entorno laboral y la infraestructura deben ser adecuados. Además, es importante recibir apoyo de los compañeros de trabajo y que su opinión sea considerada y respetada en la toma de decisiones por parte de la entidad laboral (Duarte, 2014).

Desde una perspectiva no solo influenciada por la experiencia laboral individual, sino también por las vivencias de los colegas o pares, la satisfacción laboral puede entenderse como una respuesta afectiva que se intensifica en relación con otros. Según Muchinsky (1993), la satisfacción laboral está mayormente determinada por la comparación que un individuo realiza con otros en su entorno laboral o similares en cuanto a los beneficios recibidos. Por lo tanto, cuanto menor sea la disparidad percibida, mayor será la satisfacción experimentada por el primer individuo.

Según Palma (2006), la satisfacción laboral se refiere a la actitud que un individuo tiene hacia su trabajo. Surge en función del sistema de valores personal, las creencias individuales y otros aspectos surgidos de la experiencia laboral. Esta actitud debe ser estable o al menos perdurar durante un período de tiempo específico para ser considerada como satisfacción laboral. Además, implica

factores como la importancia de la tarea, las condiciones laborales, el reconocimiento por el desempeño y los beneficios económicos recibidos.

Según Landy y Conte (2005) propone un tipología de satisfacción laboral, las cuales se presentan a continuación: *Satisfacción Laboral Progresiva*: Se refiere al grado en que los empleados están satisfechos con su trabajo y la mejora en sus niveles de deseo, *Satisfacción Laboral Estable*: Se centra en niveles moderados de satisfacción, donde las personas están motivadas a mantener sus niveles de aspiración y disfrutar de un estado de satisfacción, aumentando sus niveles de aspiración en otras áreas de la vida, posiblemente porque hay pocos incentivos, *Satisfacción Laboral Conformista*: Este estado se asocia con un bajo esfuerzo laboral y una menor disposición a cambiar o adaptarse, lo que refleja una falta de esfuerzo por parte del empleado para seguir desarrollándose y con ello crecer profesional y personalmente y finalmente *Seudo - Satisfacción*: Se refiere a factores que estimulan falsos sentimientos en los trabajadores que surgen como excusas para la satisfacción de una necesidad, eliminando así la posibilidad de una satisfacción adecuada en otras necesidades.

La medición de la satisfacción laboral puede realizarse mediante diversos instrumentos. Sin embargo, según el instrumento desarrollado por Palma (2006), se identifican 4 dimensiones que facilitan esta tarea:

- Significación Tarea: La disposición al trabajo se basa en la percepción de que el trabajo personal aporta un sentido de esfuerzo, logro, equidad y/o beneficio material.
- Condiciones de Trabajo: Es la evaluación del trabajo según la presencia o disponibilidad de elementos, incluidas las regulaciones laborales, que se ven influenciadas por el ambiente laboral que promueve el bienestar personal y facilita la realización de un trabajo eficaz. Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto por su comodidad personal como por las facilidades para llevar a cabo su labor. Prefieren entornos seguros, cómodos, limpios y con pocas distracciones
- Reconocimiento Personal y/o Social: La evaluación del trabajo se basa en la tendencia de reconocimiento propio o de personas relacionadas con el

trabajo, en relación con los logros alcanzados en el trabajo o su impacto en resultados indirectos.

- Beneficios Económicos: La disposición al trabajo se determina por aspectos remunerativos o incentivos económicos que resultan del esfuerzo en la tarea asignada.

Según Pérez y Fidalgo (2007) las variables que interfieren en la satisfacción laboral de los colaboradores son: *Satisfacción y el empleo actual*. Los empleados suelen preferir trabajos que les permitan desarrollar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño. Estas características, inspiradas en la teoría de los dos factores de Herzberg, hacen que la posición sea psicológicamente estimulante. Un trabajo con muy pocos desafíos puede resultar aburrido, mientras que demasiados desafíos pueden generar frustración y sensación de fracaso. En condiciones moderadamente desafiantes, la mayoría de los empleados se sienten felices y satisfechos. *Satisfacción y salario*, La satisfacción se promueve cuando la remuneración se ajusta adecuadamente a los requisitos del trabajo, las habilidades individuales y los estándares salariales de la comunidad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no todos buscan exclusivamente dinero. Este es un motivo relevante para trabajar, ya que es el medio para alcanzar otros resultados deseados. *Satisfacción y oportunidades de ascenso*, Los empleados valoran políticas y prácticas de ascenso justas. La promoción ofrece oportunidades para el desarrollo personal, mayores responsabilidades y un mayor estatus social. Aquellos que perciben que las decisiones de ascenso son equitativas probablemente estarán satisfechos con sus empleos. *Satisfacción y supervisión*, La conducta del jefe es un factor clave en la determinación de la satisfacción de los empleados. Las investigaciones suelen mostrar que la satisfacción de los empleados aumenta cuando los supervisores son comprensivos y amigables, elogian el buen desempeño, escuchan a los empleados y muestran interés personal en ellos. *Satisfacción y compañerismo laboral*, La dinámica laboral es un factor motivador esencial en cualquier ambiente de trabajo y juega un papel destacado y constante en el impulso del desarrollo completo de las actividades.

Datos y hallazgos más importantes y relevantes.

Por medio de una revisión de investigaciones de los últimos 5 años, se ha logrado recopilar las investigaciones más importantes y significativas a nivel internacional, nacional y local.

A continuación, se realizará la presentación de 5 antecedentes de nivel internacional:

Tapias (2019) en su estudio de investigación titulado “**Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del socorro, 2018-2019 primer semestre**”, El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, utilizando un método descriptivo y correlacional con un diseño no experimental de tipo transversal. Los resultados indicaron una fuerte asociación entre el clima laboral y la satisfacción laboral.

Álvarez, García y Navarrete (2019), en su investigación titulada “**Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de un supermercado de la ciudad de Villahermosa, estado de tabasco, México**” Se llevó a cabo mediante un diseño descriptivo no experimental de naturaleza cuantitativa, utilizando un cuestionario de escala Likert. Los resultados revelaron que el clima organizacional tiene un impacto positivo y que identifica factores que influyen en el entorno de una entidad. Este estudio es importante ya que proporciona a los directivos una comprensión de los elementos que afectan el comportamiento del personal en la empresa.

Arias (2019) en su investigación “**Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la región sur del banco mercantil santa cruz S.A.**”, El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque analítico-descriptivo para formular la investigación y el modelo de correlación. Los resultados indicaron que la empresa objeto de estudio cuenta con un clima laboral aceptable, así como una satisfacción laboral también aceptable, aunque en menor medida que el clima laboral. Se identificó la posibilidad de mejorar en este aspecto.

Govena y Zúñiga (2020), en su estudio titulado “**El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios**”, desarrollo su estudio con diseño no experimental de alcance descriptivo y correlacional en una

población de 40 colaboradores, lo cual permitió obtener como resultados que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es positiva.

Salazar, Alvarado y Holguín (2021) en su estudio “**Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad COVIPEN**”, Se realizó utilizando un enfoque bibliográfico, un tipo de estudio que utiliza documentos oficiales y personales como fuente de información. La investigación fue cualitativa y reveló que el clima organizacional en la empresa presenta numerosas deficiencias que afectan directamente la satisfacción del personal, señalando problemas de comunicación durante la jornada laboral.

Asimismo, se presentará antecedentes del ámbito nacional, los cuales han sido muy relevantes en relación a la investigación desarrollada.

Álvarez y Cuevas (2019) en su investigación titulada “**La influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de microempresas fabricantes de la industria del calzado en Lima Metropolitana, 2019**”, El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y se diseñó una encuesta de tipo Likert con el fin de determinar la relación causal entre variables y prever el comportamiento de los colaboradores en el entorno laboral. Los resultados indicaron que los colaboradores de microempresas fabricantes de la industria del calzado perciben que el clima organizacional tiene una influencia directa en su satisfacción laboral.

Heredia (2019) en su investigación titulada “**Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en internos de medicina que laboran en el Hospital Goyeneche**”, Se llevó a cabo un estudio cuantitativo y correlacional que involucró la participación de 74 internos de medicina, quienes completaron dos pruebas psicométricas válidas y confiables. Los resultados mostraron que el 4.05% de los internos tenían una baja satisfacción, el 37.84% tenían una satisfacción parcialmente insatisfactoria y el 58.11% tenían una satisfacción regular; no se registraron casos de satisfacción parcial o alta. En cuanto a la percepción del clima organizacional, el 39.13% de los internos la calificaron como muy desfavorable o desfavorable, el 52.70% como de un clima medio y el 8.11% como favorable; no se registraron percepciones de un clima muy favorable. Al analizar la relación entre

ambas variables, se observó una correlación positiva y significativa de magnitud considerable.

Gutiérrez y Justo (2020) en su investigación titulada “**Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los obreros de las empresas del sector Construcción en Lima Metropolitana**”, Se desarrollo el estudio mediante un diseño correlacional de naturaleza transversal y no experimental, utilizando una muestra de 385 obreros de las cinco empresas más relevantes del sector de la construcción. Los resultados indicaron que el Clima Organizacional tiene un impacto positivo en la Satisfacción Laboral en las empresas de Lima Metropolitana. Además, dentro del Clima Organizacional, la dimensión con los resultados más bajos fue la de Toma de Decisiones. Del mismo modo, se encontró que las dimensiones que más influyen en la satisfacción laboral son las Condiciones de Trabajo y la Ergonomía.

Finalmente se presentan los antecedentes a nivel regional y local que se han desarrollado de las variables de estudio.

Calle y Vásquez (2021), en su investigación titulada “**Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa pública de jaén - 2021**”, Se llevó a cabo utilizando una metodología descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo. La muestra consistió en 54 trabajadores de una empresa pública en Jaén. Se emplearon dos instrumentos de medición: la escala Clima Laboral CL-SPC, que considera 5 factores (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales), y la escala Satisfacción Laboral SL-SPC, que incluye 4 factores (significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos). Ambas escalas fueron desarrolladas utilizando la escala Likert. Los resultados revelaron una correlación directa, positiva y significativa con un $Rho=0,776$, lo que indica que a un mejor clima laboral corresponde una mayor satisfacción laboral entre los trabajadores públicos de esta entidad.

García (2022), en su investigación titulada “**Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del hospital de atención general Celendín, 2022**”, Se llevó a cabo utilizando una metodología cuantitativa, de tipo correlacional

y con un enfoque de corte transversal. Se aplicaron la Escala de Clima Organizacional y la Escala de Satisfacción Laboral a 60 trabajadores del sector salud. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes tenían entre 31 y 50 años (66,6%), eran mujeres (80%) y pertenecían al personal de enfermería (33,3%). En cuanto a las características laborales destacadas, la mayoría tenía más de 10 años de servicio (38,3%) y estaban contratados bajo el régimen de CAS regular (55%). En relación al clima organizacional, se encontró un nivel medio en todas sus dimensiones: involucramiento laboral (63,3%), autorrealización (71,7%), supervisión (70%), condiciones laborales (85%) y comunicación (80%). En cuanto a la satisfacción laboral, las dimensiones de beneficios laborales y/o remunerativos (55%), políticas administrativas (48,3%), relaciones sociales (75%), desarrollo personal (85%) y desempeño de tareas (85%) mostraron niveles altos, excepto en condiciones físicas y/o materiales y relación con la autoridad, que tuvieron un nivel medio (51,7% y 75%). Se encontró una correlación significativa, positiva y moderada entre las variables ($X^2 = 6,429$, $p=0,040$; $r_s = 0,30$, $p=0,021$), lo que sugiere que a un mayor nivel de clima organizacional corresponde una mayor satisfacción laboral entre los trabajadores de salud del Hospital de Atención General Celendín..

Irigoin (2022), en su investigación titulada “**Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén**”, El estudio fue desarrollado mediante una metodología aplicada, con un enfoque cuantitativo, nivel relacional y diseño no experimental. La población objetivo consistió en 47 colaboradores empleados por la empresa Panita E.I.R.L., ubicada en el distrito de Jaén. Se utilizó una encuesta como técnica para recopilar los datos necesarios para abordar los objetivos planteados. Como resultado, se concluyó que existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, como lo indica el coeficiente de correlación de Rho Spearman, que fue de 0.654, indicando una relación de magnitud media. Además, el valor de significancia (Sig.) fue de 0.000, lo que es menor que el nivel de significancia establecido (0.05), lo que lleva a aceptar la hipótesis de investigación. Estas evidencias sugieren que ambas variables están influenciadas entre sí, lo que significa que mejorar una también mejorará la otra. Los empleados también informaron que a veces experimentaban un buen clima organizacional, al igual que una satisfacción laboral adecuada.

Torres (2023), en su investigación titulada “**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Jaén**”, Se llevó a cabo una investigación utilizando una metodología cuantitativa, de tipo no experimental, descriptiva y correlacional, dirigida a una muestra de 50 trabajadores del sector salud, que incluyó profesionales, técnicos, personal administrativo y de servicios generales. Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios a través de encuestas, los cuales fueron validados por tres expertos y se evaluó su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Además, se utilizaron los programas SPSS y Excel para el análisis estadístico, centrado en estadísticas descriptivas. Los resultados obtenidos permitieron identificar los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral. El estudio se enfocó en describir la relación entre las dimensiones de ambas variables, revelando una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial. Se estableció un nivel de confiabilidad significativo, con un valor de $(p=0.021) < 0.05$. Asimismo, se determinó una correlación positiva entre las variables, con un coeficiente de correlación de $(r =0,326)$

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo de investigación.

Según Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018) considera que: La investigación es de tipo no experimental debido a que se basa fundamentalmente en la observación. En ella las diversas variables que forman parte de un suceso o situación determinada, las cuales no son controladas.

La metodología utilizada es cuantitativa, ya que se fundamenta en la observación y análisis de datos mediante técnicas de medición. Esta aproximación ofrece un alto grado de control y capacidad de inferencia, lo que facilita la realización de experimentos y la contrastación de hipótesis para obtener explicaciones validadas.

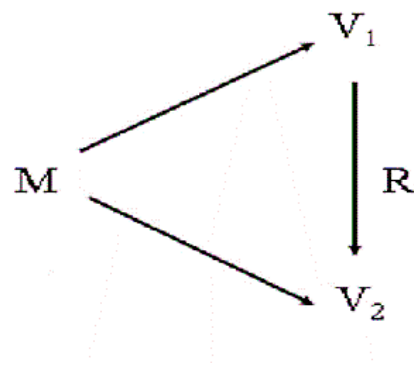
3.2. Diseño de investigación.

El diseño de investigación es descriptivo correlacional.

Descriptivo debido a que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier

otro fenómeno que se ha sometido a análisis". (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C, 2018)

Correlacional causal, porque "la utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas", asimismo este tipo de investigación intenta probar una idea presentada por un individuo o una organización (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C., 2018).



Donde:

- M : Personal de salud
- O1 : Clima laboral
- O2 : Satisfacción laboral
- r : Relación

3.3. Variables y operacionalización.

Clima laboral

Satisfacción laboral

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Med	Instrumento
Clima laboral	La percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma, 2004)	Autorrealización	Apreciación del empleado si el ambiente organizacional favorece el desarrollo personal y profesional.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ordinal	Escala Clima Laboral CL – SPC
		Involucración Laboral	Identificación con los valores organizacionales y el compromiso para con el desarrollo de la institución	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47		
		Supervisión	Apreciaciones de funcionalidad y significación de los directivos y jefes en la supervisión dentro de la actividad laboral.	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48		
		Comunicación	Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49		

		Condiciones laborales	Reconocimiento de que la organización provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50		
Satisfacción laboral	Una reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral con las expectativas relacionadas con esa realidad (palma, 2005)	FACTOR I	Condiciones Físicas y/o Materiales	1, 13, 21, 28, 32	Ordinal	Escala Satisfacción Laboral SL – SPC
		FACTOR II	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2, 7, 14, 22		
		FACTOR III	Políticas Administrativas	8, 15, 17, 23, 33		
		FACTOR IV	Relaciones Sociales	3, 9, 16, 24		
		FACTOR V	Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34		
		FACTOR VI	Desempeño de Tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35		
		FACTOR VII	Relación con la Autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36		

3.4. Población, muestra y muestreo.

Población:

El grupo poblacional estará compuesto por un total de 102 colaboradores del área de salud, los cuales estarán conformados por personal nombrado, contratado y serums del centro de salud morro solar – Jaén.

Muestra:

Se empleará un muestreo de tipo no probabilístico, mediante el muestreo por conveniencia, por lo que se trabajará con el total de los colaboradores del establecimiento de salud, por lo que estará conformado por los 102 colaboradores.

Muestreo No probabilístico:

Muestreo intencional o de conveniencia: Este enfoque implica que el autor seleccione directa e intencionalmente un grupo de individuos de la población, a menudo optando por aquellos que son fácilmente accesibles. Se emplea cuando se busca explorar un fenómeno en una población o cuando no se tiene un tamaño de muestra específico predefinido (Arias, Villacis y miranda, 2016).

Criterios de inclusión

- Colaboradores del área asistencial y administrativo del establecimiento de salud.
- Todos los colaboradores que desees participar en la investigación
- Todos los colaboradores que pertenezcan a la planilla del establecimiento de salud.
- Todos los colaboradores que hayan respondido el total de los ítems.

Criterios de exclusión

- Personas que se encuentren como personal practicante pre profesional o profesional del establecimiento.

- Personal que no desee participar en la investigación.
- Personal de salud que se encuentre de licencia en el periodo que se desarrolla la aplicación de instrumentos.
- Personal que no haya respondido la totalidad de los instrumentos.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Psicométrica: Es un proceso estandarizado que consta de una serie de reactivos seleccionados y organizados con el fin de inducir una reacción mensurable en la persona. Estas reacciones varían en términos de complejidad, duración, forma y significado, dependiendo de la naturaleza del individuo y del contexto en el que se aplican (Aliaga, 2006).

Instrumento:

En la presente investigación se hará uso de 2 instrumentos para la obtención de información, los cuales son: Escala de clima laboral CL-SPC y Escala de Satisfacción laboral.

a. Escala de clima laboral CL- SPC

El instrumento, creado por Sonia Palma en 2004, tiene como objetivo evaluar la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral. Puede ser aplicado de manera individual o grupal, y consta de 50 ítems distribuidos en 10 ítems para cada una de las siguientes dimensiones: Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales. Cada ítem se valora en una escala del 1 al 5, con un puntaje mínimo de 50 y máximo de 250. La validez del instrumento se determinó mediante el método de jueces, y el análisis del poder discriminativo de los ítems reveló un índice de correlación de 0.87 y 0.84.

Además, se evaluó la confiabilidad del instrumento, obteniendo correlaciones de 0.97 (Alfa de Cronbach) y 0.90 (Split Half de Guttman) respectivamente. Estos resultados indican un alto nivel de

consistencia interna en los datos y confirman la confiabilidad del instrumento.

b. Escala de Satisfacción laboral

En 2005, Sonia Palma desarrolló la escala de satisfacción laboral en Perú con el fin de evaluar el nivel de satisfacción en el trabajo. Esta herramienta considera cuatro factores clave: la importancia de la tarea, el compromiso laboral, el reconocimiento personal y/o social, y los beneficios económicos. Utilizando la técnica de Likert, la escala consta de 36 ítems. Cada uno se evalúa en una escala de 1 a 5 puntos según las normas establecidas, lo que da como resultado una puntuación máxima de 180 puntos (indicando una percepción positiva del trabajo) y una puntuación mínima de 36 puntos (indicando una percepción negativa). Para los ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) se consideran las puntuaciones de forma inversa. Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos, insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas.

Palma (2005) llevó a cabo un estudio sobre satisfacción laboral que involucró a una submuestra de 300 trabajadores con empleo dependiente en Minnesota. En este estudio, se evaluó tanto la validez de constructo como la validez concurrente de la prueba. La validez concurrente se determinó correlacionando el puntaje total de la Escala SLSPC con otros criterios relevantes, y se encontró que la validez es de 0.05. Además, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para estimar la confiabilidad de los ítems y el puntaje total, y se obtuvo una confiabilidad de 0.79

3.6. Procedimientos de recolección de datos.

Se realizó el recojo de información del personal directivo del establecimiento de salud por medio de una entrevista.

Se envió una solicitud a la dirección del establecimiento de salud pidiendo permiso para el desarrollo de la investigación.

Se realizó una sesión informativa sobre el propósito de la investigación con todo el personal.

Se brindó la ficha de consentimiento informado para que indiquen si desean participar.

Se aplicó los instrumentos vía presencial y en los diversos turnos, por grupos para recopilar la información.

Los datos fueron registrados en una hoja de cálculo Excel y finalmente analizados en Software SPSS 27.0

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Para el procesamiento de datos, se hará uso del software Excel, en el cual se registrará a los participantes y resultados de cada uno de los cuestionarios, para posteriormente exportarlo a un SPSS 27.0, en el cual se realizará el procesamiento estadístico para determinar la correlación y la estadística descriptiva.

3.8. Criterios éticos.

La presente investigación ha considerado los criterios éticos propuestos por la comunidad científica, y se detallan a continuación:

Respeto por las personas: Los participantes en una investigación deben ser considerados como individuos autónomos y se les debe permitir tomar decisiones por sí mismos. Se debe prestar una atención especial para proteger a aquellas personas que no puedan tomar decisiones por sí mismas. Este principio se implementa a través del proceso de obtener el consentimiento informado (Cañete, Guilhem y Brito, 2012). Por lo tanto, en este estudio se solicitó la autorización de las instituciones educativas y, al mismo tiempo, se solicitó el consentimiento informado a cada uno de los participantes previo a la aplicación de los cuestionarios.

Beneficencia: Este principio busca evitar causar daño o reducirlo al mínimo, al tiempo que maximiza los beneficios para los participantes. Se requiere un análisis exhaustivo de los beneficios y riesgos involucrados

en la investigación, garantizando que la relación riesgo/beneficio sea favorable para los sujetos participantes (Kassem y Silverman, s/f.). Se busca que los participantes tengan conocimiento sobre los beneficios de la investigación, se garantizará la confidencialidad, motivo por el cual los resultados del instrumento psicológicos serán aplicados de forma grupal a fin de que las autoridades correspondientes a fin de tomar acciones en bien de los colaboradores del establecimiento de salud. Asimismo, el instrumento psicológico será anónimo, para identificar cada caso será codificado a fin de proteger la identidad de los participantes para que no se vean afectados con los posibles resultados.

Justicia: Este principio sugiere que la selección de participantes se base en su disponibilidad y accesibilidad, priorizando a aquellos que puedan ser reclutados fácilmente. Se debe tener en cuenta la disponibilidad de los participantes, dando prioridad a aquellos que están institucionalizados o tienen un estatus jerárquico inferior (Amaya, Berriacosta y Herrera, 2016). Es por ello que en la presente investigación participaron colaboradores de un establecimiento de salud, lo cual facilitara el acceso acorde a las zonas elegidas en la investigación. Estas características serán evaluadas por el comité de ética de la Universidad de Chiclayo.

Finalmente, la investigación se regirá a los criterios éticos contemplados en el código de ética del psicólogo peruano, en sus artículos N° 22 al N° 27.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Tabla 1

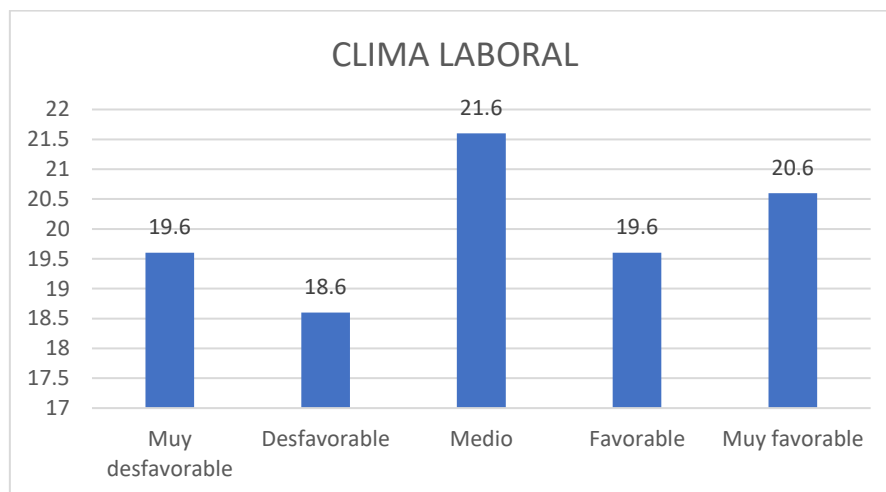
Influencia del Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.

Clima laboral – Satisfacción laboral		Valor	Significación aproximada	R ²
Ordinal por ordinal	Gamma	,645	,017	0.416
N de casos válidos		102		

Nota. En la tabla 1 se aprecia relación positiva aceptable significativa entre la variable clima laboral y satisfacción laboral con un coeficiente Gamma de ,645, coeficiente de determinación R² de ,416 y una significancia bilateral de ,017, a un nivel $p < ,05$. Esto indica influencia directa en las variables; pues la variación del clima laboral influye en un 41,6% en la satisfacción laboral.

Gráfico 1

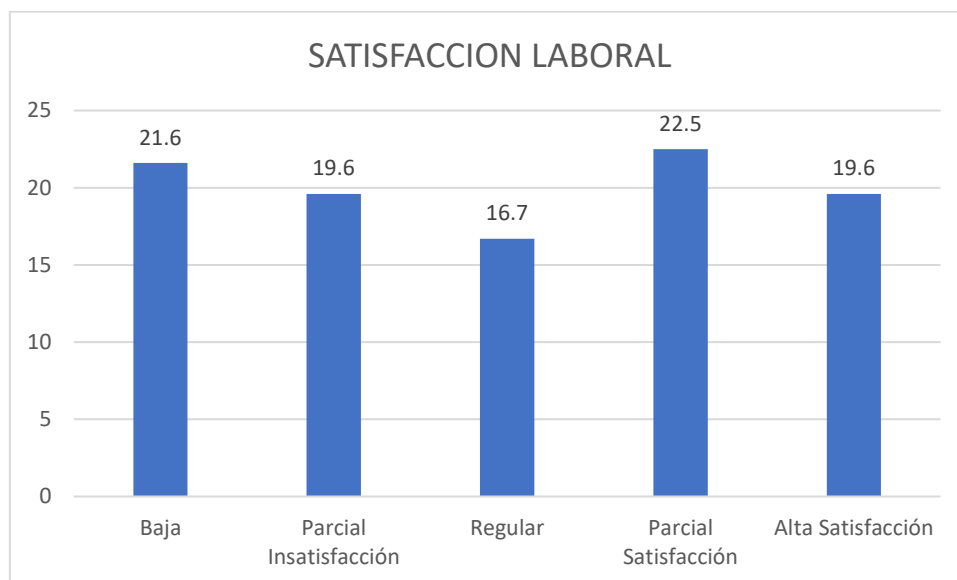
Niveles de Clima laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.



Nota. En el gráfico 1, se evidencia mayor porcentaje del nivel medio de la variable clima laboral con el 21,6%, seguido del nivel muy favorable con el 20,6%, nivel muy desfavorable con el 19,6%, nivel desfavorable con el 18,6%, lo que indica que más del 40% aproximadamente se ubican en los niveles desfavorable y muy desfavorable de clima laboral.

Gráfico 2

Niveles de satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.



Nota. En el gráfico 2, se evidencia mayor porcentaje del nivel parcial satisfacción con el 22,5%, seguido del nivel baja satisfacción con el 21,6%, nivel parcial insatisfacción con el 19,6%, lo que indica que más de 2/5 del total se ubican en los niveles de parcial y baja satisfacción laboral.

Tabla 2

Influencia de la dimensión autorrealización de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.

Dimensión autorrealización – clima laboral	Valor	Significación aproximada	R ²	
Ordinal por ordinal	Gamma	,512	,040	,262
N de casos válidos	102			

Nota. En la tabla 2, se aprecia relación positiva media significativa entre la dimensión autorrealización de la variable clima laboral y satisfacción laboral con un coeficiente Gamma de ,512, coeficiente de determinación R² de ,262 y una significancia bilateral de ,040, a un nivel p<,05. Esto indica influencia directa en las variables; pues la

variación de la dimensión autorrealización del clima laboral influye en un 26,2% en la satisfacción laboral.

Tabla 3

Influencia de la dimensión involucramiento laboral de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Dimensión involucramiento – clima laboral		Valor	Significación aproximada	R ²
Ordinal por ordinal	Gamma	,594	,043	,352
N de casos válidos		101		

Nota. En la tabla 3, se aprecia relación positiva media significativa entre la dimensión autorrealización de la variable clima laboral y satisfacción laboral con un coeficiente Gamma de ,594, coeficiente de determinación R² de ,352 y una significancia bilateral de ,043, a un nivel p<,05. Esto indica influencia directa en las variables; pues la variación de la dimensión involucramiento del clima laboral influye en un 35,2% en la satisfacción laboral.

Tabla 4

Influencia de la dimensión supervisión de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023.

Dimensión supervisión – clima laboral		Valor	Significación aproximada	R ²
Ordinal por ordinal	Gamma	,493	,045	,243
N de casos válidos		102		

Nota. En la tabla 4 se aprecia relación positiva media significativa entre la dimensión supervisión de la variable clima laboral y satisfacción laboral con un coeficiente Gamma de ,493, coeficiente de determinación R² de ,243 y una significancia bilateral de ,045, a un nivel p<,05. Esto indica influencia directa en las variables; pues la

variación de la dimensión supervisión del clima laboral influye en un 24,3% en la satisfacción laboral.

Tabla 5

Influencia de la dimensión comunicación de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Dimensión comunicación – satisfacción laboral		Valor	Significación aproximada	R ²
Ordinal por ordinal	Gamma	,582	,034	,338
N de casos válidos		102		

Nota. En la tabla 5, se aprecia relación positiva media significativa entre la dimensión comunicación de la variable clima laboral y satisfacción laboral con un coeficiente Gamma de ,582, coeficiente de determinación R² de ,338 y una significancia bilateral de ,034, a un nivel p<,05. Esto indica influencia directa en las variables; pues la variación de la dimensión comunicación del clima laboral influye en un 33,8% en la satisfacción laboral.

Tabla 6

Influencia de la dimensión condiciones laborales de Clima laboral en la satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023

Dimensión condiciones – clima laboral		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	,167	,091
N de casos válidos		102	

Nota. En la tabla 6, se evidencia que no existe relación entre la dimensión condiciones de la variable clima laboral y satisfacción laboral, con una significancia bilateral a un nivel p>,05. Esto indica independencia en las variables de estudio. Por tanto, no existe relación de dependencia e influencia en las variables de estudio.

Discusión de resultados:

La investigación se desarrolla con el propósito de conocer la influencia que ejerce el clima laboral sobre la satisfacción laboral en una institución pública del sector salud, la cual cuenta con 102 colaboradores, es por ello que se realizó la aplicación de instrumentos que permitieron obtener como resultados que: existe relación positiva aceptable entre las variables con un coeficiente gamma de,645, una significancia bilateral de ,017, a un nivel $p < ,05$ y una influencia del 41.6% del clima laboral sobre la satisfacción laboral. Ello quiere decir que al mejorar el ambiente generado por los integrantes de la institución o empresa influirá de forma positiva a en la motivación y gusto de cada uno de los colaboradores en su trabajo. Estos resultados se relacionan con los obtenidos por Tapias (2019) quien obtuvo que el clima laboral está asociado fuertemente con la satisfacción laboral, asimismo con el estudio de Álvarez, García y Navarrete (2019), quien determinó que el análisis del clima dentro de una organización beneficia, e identifica factores que influyen en el ambiente dentro de una entidad, de igual manera Álvarez y Cuevas (2019) determinó que el clima organizacional influye directamente en la satisfacción laboral, estos resultados se justifican teóricamente en lo indicado en la teoría de Likert (1968) el clima organizacional multidimensional abarca ocho dimensiones distintas: los métodos de liderazgo, los canales de comunicación, los factores de motivación, la planificación, el control y los objetivos de rendimiento y mejora, la toma de decisiones y la influencia. Cuando se combinan, estas dimensiones dan forma a un clima específico que ejerce una influencia significativa en el comportamiento de los miembros de la organización

Asimismo el estudio planteó conocer los niveles de clima laboral, ante lo cual se determinó que Se, ello quiere decir que más del 40% de participantes valoran como un ambiente con escasos incentivos, malos tratos, lo cual produce malestar, tensiones e inconformidad entre los colaboradores, estos resultados se asemejan a los obtenidos por Heredia (2019) quien obtuvo que la percepción del clima organizacional por los participantes en un 39.13% fue muy desfavorable o desfavorable sin embargo difieren de los de Arias (2019) quien obtuvo que el clima

laboral era aceptable. Estos resultados se fundamentan teóricamente con lo indicado por Palma (2004) Se sostiene que el clima laboral se concibe como la percepción de diversos aspectos relacionados con el entorno laboral. Esta percepción funciona como un diagnóstico que guía acciones preventivas y correctivas, esenciales para mejorar o fortalecer el desempeño de procesos y resultados dentro de la organización.

De igual manera se busca conocer los niveles de satisfacción laboral, lo cual permitió obtener como resultados que el 22.5% una satisfacción en nivel parcial, seguido del 21.6% satisfacción baja y el 19.6% nivel parcial de satisfacción, lo cual indica que más de 2/5 del total de colaboradores posee sentimientos negativos hacia su trabajo y otro grupo se encuentra ligeramente satisfecho, estos resultados se asemejan con los obtenidos por Arias (2019), una satisfacción en el trabajo aceptable pero en menor proporción que el clima laboral, existiendo la posibilidad de mejora al respecto mientras que difiere de los resultados de Heredia (2019) debido a que obtuvo que el 52.7% de sus participantes indicaron que se encuentran satisfechos. Estos resultados se fundamentan teóricamente con lo indicado por Robbins (1998), Las emociones y actitudes del trabajador en todas las facetas de su labor influyen en la satisfacción laboral. De este modo, se deduce que la satisfacción laboral surge como resultado de la experiencia laboral y todos sus aspectos asociados.

Por otro lado, el estudio planteo conocer la influencia de la dimensión autorrealización de Clima laboral en la satisfacción laboral, ante lo cual se obtuvo que existe relación con un coeficiente de gamma de ,512, significancia bilateral de ,040 e influye la dimensión autorrealización en un 26.2% en la satisfacción laboral, lo que quiere decir que A medida que el colaborador percibe un ambiente laboral que promueve su desarrollo y crecimiento profesional y personal, también aumenta su respuesta emocional positiva hacia el trabajo que desempeña, estos resultados difieren de los obtenidos por García (2022) quien obtuvo que la dimensión autorrealización influye en un 71.% en la satisfacción de los colaboradores, estos resultados se justifican teóricamente con lo indicado por Herzberg (1968) Herzberg

propuso la "Teoría de los dos factores", destacando los factores motivacionales o intrínsecos que están bajo el control del individuo y están vinculados con el logro personal. Estos factores están relacionados con las funciones, el puesto y las actividades dentro del ámbito laboral

Igualmente, se buscó determinar la influencia de la dimensión involucramiento laboral de Clima laboral en la satisfacción laboral, ante lo cual se determinó que, si existe relación entre las variables con un coeficiente fama de ,594, una significancia bilateral de ,043 y 35.2% de influencia del involucramiento laboral hacia la satisfacción de los colaboradores. Esto implica que, al fortalecer la identificación del colaborador con su organización, su compromiso con las metas y valores de la misma para ofrecer un buen servicio, se mejorarán diversas actitudes y aptitudes que el colaborador tiene hacia su empleo. Estos resultados difieren con los obtenidos por García (2022) quien obtuvo que el involucramiento del clima laboral influye en un 63.3% en la satisfacción de los colaboradores. Estos resultados se fundamentan teóricamente en lo indicado por Chiavenato (2013) Sostiene que el clima organizacional se refiere al estado interno entre los individuos de la asociación y está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de sus miembros. Es óptimo cuando aborda adecuadamente las necesidades individuales y promueve su bienestar, pero resulta problemático cuando no satisface sus necesidades.

También se busca determinar la influencia de la dimensión supervisión de Clima laboral en la satisfacción laboral, ante lo cual se obtuvo un coeficiente gamma de ,493, significancia bilateral de ,045 y finalmente la supervisión influye en un 24.3% en la satisfacción laboral, Esto implica que al mejorar la capacidad de los supervisores para guiar y asistir en la ejecución de las actividades, lo que resulta en una mejora en la producción y calidad de los servicios, se incrementará la disposición que un individuo tiene hacia su labor, estos resultados difieren de los obtenidos por García (2022) quien obtuvo que la supervisión influía en un 70% en la satisfacción laboral, Estos resultados se basan en lo expuesto por Martin y Colbs, quienes hacen referencia a varias corrientes que abordan el clima laboral. Según

los estructuralistas, el entorno laboral surge de los componentes objetivos del ambiente laboral, como la organización, el liderazgo principal, el poder, la innovación aplicada y los patrones de conducta individual.

A la vez se planteó determinar la influencia de la dimensión comunicación de Clima laboral en la satisfacción laboral, lo cual permitió obtener como resultados que existe relación entre las variables con un coeficiente Gamma de ,582, una significancia bilateral de ,034, y una influencia de la comunicación del clima laboral en un 33,8% en la satisfacción laboral, Esto significa que al mejorar el nivel de conexión de la información en la organización, garantizando su fluidez, rapidez, coherencia y precisión, lo cual contribuirá a un buen funcionamiento y relaciones interpersonales, se puede mejorar la respuesta afectiva hacia el trabajo realizado. Estos resultados son similares a los encontrados por Salazar (2021), quien señaló que el clima organizacional deficiente en una empresa afecta directamente la satisfacción del personal, lo que sugiere problemas de comunicación durante la jornada laboral.

Finalmente, el estudio busco determinar la influencia de la dimensión condiciones laborales de Clima laboral en la satisfacción laboral, lo cual permitió obtener como resultados que no existe relación entre la dimensión condiciones de la variable clima laboral y satisfacción laboral, con una significancia bilateral a un nivel $p > ,05$. Esto indica independencia en las variables de estudio. Por tanto, no existe relación de dependencia e influencia en las variables de estudio, los resultados difieren con los obtenidos por García (2022) quien obtuvo que influyen en un 85% y por Gutiérrez y Justo (2020) quien determino que las únicas dimensiones que influyen en la satisfacción laboral son: las Condiciones de Trabajo y la Ergonomía, estos resultados se justifican teóricamente con lo indicado por Moran (2009) quien indica que las variables que afectan el proceso del clima organizacional son diferentes, es decir, siempre hay una serie de factores externos alrededor de los empleados, y estos factores externos afectarán directa o

indirectamente el comportamiento de los individuos dentro de la institución u organización.

V. CONCLUSIONES.

- Existe relación positiva aceptable entre las variables con un coeficiente gamma de ,645, una significancia bilateral de ,017, a un nivel $p < ,05$ y una influencia del 41.6% del clima laboral sobre la satisfacción laboral. Ello quiere decir que al mejorar el ambiente generado por los integrantes de la institución o empresa influirá de forma positiva a en la motivación y gusto de cada uno de los colaboradores en su trabajo.
- El 21.6% de los participantes considera que el clima laboral es regular, el 20.6% considera que es muy favorable, el 18.6% considera que es muy desfavorable, ello quiere decir que más del 40% de participantes valoran como un ambiente con escasos incentivos, malos tratos, lo cual produce malestar, tensiones e inconformidad entre los colaboradores.
- El 22.5% una satisfacción en nivel parcial, seguido del 21.6% satisfacción baja y el 19.6% nivel parcial de satisfacción, lo cual indica que más de 2/5 del total de colaboradores posee sentimientos negativos hacia su trabajo y otro grupo se encuentra ligeramente satisfecho.
- Existe relación con un coeficiente de gamma de ,512, significancia bilateral de ,040 e influye la dimensión autorrealización en un 26.2% en la satisfacción laboral, Esto implica que al aumentar la percepción del colaborador sobre las oportunidades que su entorno laboral brinda para su desarrollo y crecimiento profesional y personal, se incrementará la respuesta emocional hacia el trabajo que realiza.
- Si existe relación entre las variables con un coeficiente fama de ,594, una significancia bilateral de ,043 y 35.2% de influencia del involucramiento laboral hacia la satisfacción de los colaboradores. Esto implica que al fortalecer el vínculo del colaborador con su organización, su compromiso con sus metas y valores, lo cual conduce a brindar un servicio de calidad, se

mejorarán varias actitudes y habilidades que el colaborador posee en relación con su trabajo.

- Se obtuvo un coeficiente gamma de ,493, significancia bilateral de ,045 y finalmente la supervisión influye en un 24.3% en la satisfacción laboral, Esto implica que al aumentar la habilidad de los supervisores para guiar y asistir en la ejecución de las actividades, lo que conlleva a mejorar la producción y la calidad de los servicios, se mejorará la disposición que un individuo tiene hacia la tarea que realiza en su trabajo
- Existe relación entre las variables con un coeficiente gamma de ,582, una significancia bilateral de ,034, y una influencia de la comunicación del clima laboral en un 33,8% en la satisfacción laboral, Esto implica que al mejorar el nivel de conexión de la información dentro de la organización, asegurándose de que sea fluida, rápida, coherente y precisa, se contribuirá al buen funcionamiento y a una mejor relación entre los miembros. Esto a su vez mejorará la respuesta emocional en relación con el trabajo que se realiza.
- No existe relación entre la dimensión condiciones de la variable clima laboral y satisfacción laboral, con una significancia bilateral a un nivel $p > ,05$. Esto indica independencia en las variables de estudio.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al centro de salud por medio de su programa de salud mental implementar talleres o sesiones de aprendizaje sobre comunicación asertiva y liderazgo en el establecimiento.
- Se recomienda al personal directivo establecer planes de motivación dirigido al trabajo en equipo y apoyo mutuo que permitan a mediano plazo mejorar el clima laboral.
- Se recomienda a los directivos del establecimiento de salud desarrollar sesiones de entrenamiento a los colaboradores con un profesional externo que permita desde una visión imparcial entrenar y fortalecer las debilidades o deficiencias que presentan los participantes.

REFERENCIAS.

- Aliaga, J. (2006); Psicometría. Test psicométricos, confiabilidad y validez. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-latinoamericana-sc/historia-de-la-psicologia/aliaga-j-2006-psicometria-test-psicometricos-confiabilidad-y-validez/11867450>
- [Álvarez, S. y Cueva, A. \(2019\). *La influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de microempresas fabricantes de la industria del calzado en Lima Metropolitana, 2019* \[Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas\]. <http://hdl.handle.net/10757/655061>](http://hdl.handle.net/10757/655061)
- Álvarez-Morales, C., Muñoz-Aparicio, C. y Navarrete-Torres, M. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la satisfacción laboral de un supermercado de la Ciudad de Villahermosa, Estado de Tabasco, México. *Revista Visión Gerencial*, 18(2), 167-176. <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>
- Amaya, L., Berrío-Acosta, G., y Herrera, W. (2016). ¿Qué son los principios éticos? *Ética Psicológica*. <https://eticapsicologica.org/index.php/documentos/articulos/item/16-que-son-los-principios-eticos>
- Andersen, J. R., Chiesa, M., Shao, H. S., Rodrigo, G., Glover, E. W. N., Berger, N., ... & Rottoli, L. (2018). Les Houches 2017: physics at TeV colliders Standard Model working group report (No. FERMILAB-CONF-18-122-CD-T)
- Arévalo, J., Quiroz, S. y Delgado, J. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), setiembre-octubre, 2021, Volumen 5, Número 5. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943>
- Arias Gómez, Villacís Keever y Miranda Novales (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia mexico*. Vol. 63 Núm. 2 (2016). <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>

- Arias, T. (2019) *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la región sur del banco mercantil Santa Cruz S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/23604>
- Boada, N. A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una PYME de servicios de seguridad peruana en 2018.* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_BoadaLlerena.pdf
- Calle, T. y Vásquez, H. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa pública de jaén – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31063>
- Cañete, R.; Guilhem, D. y Brito, K. (2012) Consentimiento informado: algunas consideraciones actuales. *Acta Bioethica*, vol. 18, núm. 1, 2012, pp. 121-127
 Universidad de Chile Santiago, Chile.
<https://www.redalyc.org/pdf/554/55423585011.pdf>
- Carrión-Bósquez NG, Castelo-Rivas WP, Alcívar-Muñoz MM, Quiñonez-Cedeño LP, Llambo-Jami HS. (2022) Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Rev Inf Cient* [Internet]; 101(1); 3632.
<http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3632>
- Castillo, R. (2020). *Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020* [Tesis de posgrado, universidad cesar vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58227/Castillo_ARA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M., Martín, M. & Núñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. México: Comillas.
<http://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>

- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. (4^a ed.). México: McGraw Hill.
- Diario la república (enero 2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
- Forbes (junio del 2019). Satisfacción laboral, un factor que impacta la salud de los colaboradores. <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>
- Forbes (noviembre del 2022). ¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral en Latinoamérica? <https://www.forbes.com.mx/que-dice-el-ultimo-indice-de-satisfaccion-laboral-en-latinoamerica/>
- García, C. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del hospital de atención general Celendín, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5655>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración* (42). <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gitnuxblog (febrero del 2023). Satisfacción laboral: estadísticas y tendencias en 2023. <https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-de-la-satisfaccion-laboral/>
- [Govea, K. y Zúñiga, D. \(2020\). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista digital investigación y negocios* V.13 N°21 AÑO 2020 ISSN ONLINE 2521-2737 <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>](#)
- Great place to work (Julio 2022). Consecuencias del mal ambiente laboral y cómo lidiar con él. <https://greatplacetowork.es/consecuencias-mal-ambiente-laboral/>
- Guillen., M. d. (2003). *La Gestion Empresarial, equilibrando objetivos y valores*. Madrid, España: Diaz de Santos S.A

- [Gutierrez, M. y Justo, R. \(2020\) *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los obreros de las empresas del sector construcción en Lima Metropolitana* \[Tesis de pregrado, Universidad Peruana de ciencias aplicadas\].
<http://hdl.handle.net/10757/653283>](http://hdl.handle.net/10757/653283)
- [Heredia, H. \(2019\) *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en internos de medicina que laboran en el Hospital Goyeneche* \[Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa\].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/1d9fd441-efd8-46ca-8b5b-c2aae95ce912>](https://repositorio.unsa.edu.pe/items/1d9fd441-efd8-46ca-8b5b-c2aae95ce912)
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, pp. 714
- Herzberg, F. (1982). New Approaches in Management Organization and Job Desing. Journal of Industrial Medicine.
- Infobae (abril 2019). Clima laboral. <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
- Irigoin, L. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Market Panita E.I.R.L, Jaén* [Tesis de pregrado, Universidad cesar vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96085>
- Kassem, H. Y Silverman, h. (S.F) Historia y Principios de la Ética en la Investigación Biomédica. https://bioethics.miami.edu/_assets/pdf/international/pan-american-bioethics-initiative/pabi-fogarty-grant/honduras/Modules/module14194.pdf
- Landy y Conte. (2005). Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional. Mexico: Mc Graw Hill
- Lazaro e Isla (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del hospital regional de ica, diciembre 2020* [Tesis de pregrado, Universidad autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1104>

- Ministerio de Salud – MINSA (2009). Metodología para el Estudio del Clima Organizacional [Internet]. Lima, Perú; 2009. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Morán, Lilian. (1999). Clima Organizacional. <http://www.canalcapital.gov.co/images/stories/canal/CLIMAOrganizacional2014-canal-capital.pdf>
- Oblitas, S. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *REV EXP MED*. 2020;6(1). <http://www.rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381/256>
- Palma S. Motivación Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias. Lima, Perú; 2000.
- Palma, S. (2004). Elaboración y validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*. 9(1), 27-34. <https://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escalasatisfaccion-laboral.shtml>
- Palma, S. (2004). Manual Escala Clima Laboral CL-SPC. https://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cl_spc_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Cartolan E.I.R.L
- Pintado, E.A. (2011). Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano. (1a ed.). Lima, Perú: Arco Iris S.R.L
- Portal Alto nivel (2019) 7 acciones que generan un mal clima laboral. <https://www.altonivel.com.mx/recursos-humanos/acciones-mal-clima-laboral/>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17ª Ed.). México: Pearson.

- Rodríguez, A. y Vargas, L. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en la empresa distribuidora de celulares, jaén, 2020-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad cesar vallejo]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10431>
- Ruiz, Ruiz y Ruiz (2017) Test de clima laboral CL-RG. Nuevo Chimbote, Perú
- Salazar, E., Alvarado, D. y Holguín, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 Vol. 7, núm. 5, Septiembre Especial 2021, pp. 581-596. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Tapias, X. (2019) *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del socorro, 2018-2019 primer semestre* [Tesis de maestría, Universidad Libre] <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17687>
- Torres, F. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Jaén*. [Tesis de maestría, universidad cesar vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107933>

ANEXOS

Anexo 1. Escala de clima laboral

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno o Nunca: 1 - Poco: 2 - Regular o Algo: 3 - Mucho: 4 - Todo o Siempre: 5

N°		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa para definir los objetivos y las acciones para lograrlo					

12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					

28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					

44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconoce los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros					

Anexo 2. ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo: TA - De Acuerdo: A - Indeciso: I - En Desacuerdo: D - Total Desacuerdo: TD

N°						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es confortable					

14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17	Me disgusta mi horario					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mí trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					

33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3. Consentimiento Informado



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....
...identificado con DNI N.ºDe años de Edad,
con fecha,He sido informado por el investigador **Bach. Norma Luzmila Calle Solorzano**, sobre la investigación titulada “**Clima laboral y satisfacción laboral en el centro de salud morro solar, Jaén 2023**”, para obtener el grado de licenciado en psicología. Asimismo, he sido informado que el uso de la prueba será netamente de investigación grupal, de las cuales no se revelará mi identidad para exponer los resultados de la misma.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con repuestas que considero suficientes y aceptables para AUTORIZAR la aplicación ambos instrumentos Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo (2004) **Escala de satisfacción laboral SL – SPC** de Sonia Palma Carrillo (2005, de forma sincera para fines de resultados válidos.

Fecha:

FIRMA DEL EVALUADO

FIRMA DEL INVESTIGADOR

Anexo 4. Validación del cuestionario

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: **Jacqueline Bizet Díaz Chávez**
 1.2. Cargo e institución donde labora: **Instituto de medicina legal y ciencias forenses**
 1.3. Años de experiencia: **8 años**
 1.4. Autor del Instrumento: **Bach. Norma Luzmila Calle Solorzano**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del Test de clima laboral y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 2. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 3. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del Instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			x	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			x	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			x	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaborada secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			x	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			x	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			x	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.		x		
CONTEO TOTAL		0	2	27	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A + B + C}{30}$$

$$29/30=0.96$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena


 Mg. Jacqueline Bizet Díaz Chávez
 PSICOLOGA
 C. Pa. P. 25280

Sello y firma

FICHA DE VALIDACIÓN

VII. INFORMACION GENERAL

- 7.1. Nombres y apellidos del validador: **David Gil Ibáñez**
- 7.2. Cargo e institución donde labora: **Municipalidad de Jamaica**
- 7.3. Años de experiencia: **8 años**
- 7.4. Autor del instrumento: **Bach. Norma Luzmila Calle Solorzano**

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del Test de clima laboral y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 7. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 8. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 9. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Cráterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			x	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			x	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			x	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.		x		
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			x	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			x	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.		x		
CONTEO TOTAL			4	24	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada Indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A + B + C}{30}$$

$$28/30=0.93$$

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

IX. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

David Gil Ibáñez
MBA, David Gil Ibáñez
R.C. N° 33147
PSICÓLOGO

Sello y firma

FICHA DE VALIDACIÓN

IV. INFORMACION GENERAL

- 4.1. Nombres y apellidos del validador: Luz Aurora Hurtado Villanueva
- 4.2. Cargo e institución donde labora: Psicóloga - Centro Salud de Cochalán - Jaén
- 4.3. Años de experiencia: 8
- 4.4. Autor del instrumento: Bach. Norma Luzmila Calle Solorzano

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la ESCALA DE OPINIONES SL – SPC y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 4. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 5. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 6. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.		X		
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.		X		
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			X	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.		X		
CONTEO TOTAL		0	117	210	327
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A + B + C}{30}$$

$$\frac{210+117+0}{30} = \frac{327}{30}$$

$$10.9\%$$

VI. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo Respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

10.9 %

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena


 Lic. Luz A. Hurtado Villanueva
 PSICOLOGA
 C.P.S. N° 35925
 Sello y firma

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: **David Gil Ibanez**
- 1.2. Cargo e institución donde labora: **Municipalidad de Jamaica**
- 1.3. Años de experiencia: **8 años**
- 1.4. Autor del Instrumento: **Bach. Norma Luzmila Calle Solorzano**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la ESCALA DE OPINIONES SL – SPC y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 10. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 11. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 12. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.		x		
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.		x		
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.		x		
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			x	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.		x		
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			x	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			x	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			x	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.		x		
CONTEO TOTAL			10	15	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada Indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A + B + C}{30}$$

$$25/30=0.83$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el Intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez buena

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena


MBA. MSc. David Gil Ibanez
Sello y firma

FICHA DE VALIDACIÓN

IV. INFORMACION GENERAL

- 4.1. Nombres y apellidos del validador: **Jacqueline Bizet Díaz Chavez**
- 4.2. Cargo e institución donde labora: **Instituto de medicina legal y ciencias forenses**
- 4.3. Años de experiencia: **8 años**
- 4.4. Autor del Instrumento: **Bach. Norma Luzmila Calle Solorzano**

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la ESCALA DE OPINIONES SL – SPC y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 4. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 5. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 6. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del Instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.		x		
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.		x		
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			x	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			x	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			x	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			x	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			x	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			x	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.		x		
CONTEO TOTAL			6	21	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada Indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez: $\frac{A + B + C}{30}$ $27/30=0.90$

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

VI. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.



 Mg. Jacqueline Bizet Díaz Chávez
 PSICÓLOGA
 C. Pa. P. 25280

Sello y firma

Anexo 4: Autorización del desarrollo de la investigación



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
SUB REGION DE SALUD JAEN
A - CLAS MORRO SOLAR

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra
Independencia y la conmemoración de las heroicas
batallas de Junín y Ayacucho".



Jaén, 04 de enero del 2024

CARTA N° 001-2024-GRC/DSRSJ/DG/CLASMS/G.

TESISTA:

CALLE SOLORZANO NORMA LUZMILA
UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme, saludarles cordialmente y comunicarles que, se les concede la autorización para ejercer el proyecto de tesis denominado **"INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE SALUD MORRO SOLAR, JAÉN 2023"**, la cual deberá realizarse respetando la normativa institucional, la reserva y confidencialidad del caso.

Por tal cumplimiento, la presente investigación tiene vigencia a partir de la fecha.

F.JCAIGERENTE
CC: Archivo.

Atentamente,


M.C. Felipe J. Cabellos Alcamurano
GERENTE

