

NACIONAL UNIVERSIDAD “HERMILIO VALDIZAN”
ESCUELA DE POST GRADO
ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN PANDEMIA DEL PERSONAL DE
CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO Y PEDIATRICO,
HOSPITAL REGIONAL HUÁNUCO -2022**

**LINEA DE INVESTIGACION: GESTION
ESTRATÉGICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD**

TESISTA: ROSALES TARAZONA KELLY REGNER
ASESORA: DRA. SOTO HILARIO JUVITA DINA

HUÁNUCO -PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico de manera especial a Dios, puesto que nos brinda sabiduría y el camino para seguir avanzando.

A mi familia por ser el respaldo moral, por brindarme la motivación para salir adelante.

A mi asesora por brindarme su valioso apoyo y su amistad.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a Dios, por darnos vida, salud para seguir cumpliendo las metas en mi vida profesional.

A mi familia porque han fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida

A todos los docentes por sus conocimientos precisos, en este proceso de aprendizaje, los tendré presente siempre durante el ejercicio profesional.

RESUMEN

El trabajo de investigación planteó como objetivo establecer la relación que existe del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, ¿Hospital Regional Huánuco 2023? El tipo de investigación fue observacional, prospectivo, transversal y analítico, con un nivel relacional de diseño no Experimental – transaccional y correlacional. La muestra fue probabilística, conformada por 56 trabajadores. Se aplicaron dos instrumentos se tipo Likert para medir las variables de estudio, los cuales fueron validados por expertos, con una confiabilidad en una prueba piloto mediante alfa de Cronbach obteniendo un índice de 0.904 para el clima Organizacional y 0.882 para Satisfacción laboral, ubicándose en la escala como muy bueno. Los resultados de la evaluación de Satisfacción Laboral muestran que más del 50% considera que este se encuentra en un nivel medio. Sobre la evaluación del Clima Organizacional el 100% lo ubica en un nivel por mejorar. Se concluye sobre la base de los hallazgos encontrados, que existe una correlación positiva muy alta con un valor de $Rho = ,957$ y nivel de significancia $p\text{-valor} = ,011$ entre el clima Organizacional y Satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Cuidados intensivos, condiciones, bienestar, interacción.

SUMMARY

The research study aimed to establish the relationship between Organizational Climate and Pandemic Job Satisfaction of Adult and Pediatric Intensive Care Personnel, Huánuco Regional Hospital 2023? The type of research was observational, prospective, cross-sectional and analytical, with a relational level of non-experimental design – transactional and correlational. The sample was probabilistic, consisting of 56 workers. Two Likert-type instruments were applied to measure the study variables, which were validated by experts, with reliability in a pilot test using Cronbach's alpha obtaining an index of 0.904 for Organizational Climate and 0.882 for Job Satisfaction, ranking on the scale as very good. The results of the Job Satisfaction Assessment show that more than 50% consider it to be at an average level. On the assessment of the Organizational Climate, 100% places it at a level to be improved. Based on the findings, it is concluded that there is a very high positive correlation with a value of $Rho = .957$ and a level of significance $p\text{-value} = .011$ between Organizational Climate and Job Satisfaction.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Intensive Care, Conditions, Well-being, Interaction.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN.....	iv
SUMMARY	v
INDICE	vi
INTRODUCCION	ix
CAPITULO I.....	11
ASPECTOS BASICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION	11
1.1. Fundamentación del problema	11
1.2. Justificación.....	14
1.2.1. Teórica.....	14
1.2.2. Práctica.....	15
1.2.3. Social	15
1.3. Viabilidad de la investigación	15
1.4. Formulación del problema	15
1.4.1. Problema General.....	15
1.4.2. Problemas Específicos	15
1.5. Formulación de objetivos	16
1.5.1. Objetivo general	16
1.5.2. Objetivos Específicos.....	16
CAPITULO II	17
SISTEMA DE HIPOTESIS	17
2.1. Formulación de hipótesis.....	17

2.1.1.	Hipótesis General	17
2.1.2.	Hipótesis Especificas	17
2.2.	Operacionalización de Variables	19
2.3.	Definición Operacional de las Variables	20
2.3.1.	Clima Organizacional.....	20
2.3.2.	Satisfacción Laboral.....	20
2.3.3.	Características Sociodemográficas.....	20
CAPITULO III		21
MARCO TEORICO		21
3.1.	Antecedentes de la Investigación.....	21
3.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	21
3.1.2.	Antecedentes Nacionales.....	22
3.2.	Bases Teóricas y Conceptuales. Variable Clima Organizacional	24
3.3.	Bases Teórica y Conceptuales de la Variable Satisfacción laboral.....	32
CAPITULO IV		37
MARCO METODOLOGICO.....		37
4.1.	Ámbito.....	37
4.2.	Tipo y Nivel de Investigación	37
4.3.	Población y Muestra.....	37
4.3.1.	Descripción de la Población muestral	37
4.3.2.	Criterio de Inclusión y Exclusión.....	38
4.4.	Di seño de la Investigación	38
4.5.	Técnicas e Instrumentos	38
4.5.1.	Técnicas.....	38
4.5.2.	Instrumentos.....	39
4.5.2.1.	Validación de los Instrumentos	40

4.5.2.2. Confiabilidad	40
4.6. Técnica de Procesamiento y análisis de datos	41
4.7. Aspectos Éticos	41
CAPITULO V	42
RESULTADOS Y DISCUSION.....	42
5.1. Análisis Descriptivos.....	42
5.1.1. Descripción de los resultados de las variables.....	42
5.1.2. Descripción de la relación de las variables.....	44
5.1.3. Descripción de la relación según dimensiones	45
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	48
5.2.1. Prueba de Normalidad.....	48
5.3. Discusión de resultados	53
5.4. Aporte científico de la investigación.....	55
CONCLUSIONES	57
SUGERENCIAS	58
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	59
ANEXOS	65

INTRODUCCION

A pesar de ser conocido ampliamente la relación entre el clima en las organizaciones y la satisfacción laboral, es importante su relevancia en la conducta del personal que trabaja en los hospitales; no es fácil convencer a los directivos y administradores en general de que, una de las maneras más eficientes de mantener satisfechos a sus trabajadores es ser garantes de una atmosfera o clima organizacional adecuado. Es por eso que se crea la necesidad de aportar estudios e investigaciones que muestren cuales son los elementos más influyentes en la construcción de un ambiente óptimo de trabajo, en el cual, el trabajador logre niveles de satisfacción personal.

El clima organizacional incluye todos los aspectos que se encuentran al interior de la entidad, por ejemplo, la infraestructura, relaciones laborales, relaciones grupales, recompensa personal, apoyo entre los integrantes de la misma organización, entre otros, en conjunto miden la armonía al interior de la organización, la innovación, la eficacia y la distinción institucional que a su vez influye en la satisfacción laboral del mismo profesional y del paciente ⁽¹⁾

La satisfacción se define como la percepción que tiene el trabajador sobre su propio trabajo, influyen aspectos subjetivos en esta determinación y estos nacen del entorno, y del interno que tiene que ver con sus propios valores y auto reconocimiento.

La presente investigación, se ha planteado como objetivo establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, ¿Hospital Regional Huánuco 2022? Para ello se ha estructurado el trabajo en los siguientes capítulos:

En el primer capítulo se describe el problema de investigación, donde se encuentra la fundamentación del problema, se formulan los interrogantes de investigación, objetivos, hipótesis, variables y su operacionalización, justificación, importancia y limitaciones encontradas en el trabajo desarrollado

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico; aquí se detallan los antecedentes, bases teóricas y bases conceptuales.

En el tercer capítulo se desarrolla la metodología de la investigación: donde se presenta el tipo, nivel, diseño y esquema de investigación. Asimismo, se señala quién

es la población y muestra. También se explica el método empleado, las técnicas e instrumentos, señalando su validez y confiabilidad, el procedimiento empleado y el plan de tabulación y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se desarrollan los resultados de la investigación, presentados a través del análisis descriptivo e inferencial. Se discuten los resultados y se señala el aporte científico de este trabajo.

Para finalizar se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos respectivos que dan sustento al trabajo desarrollado.

CAPITULO I. ASPECTOS BASICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Fundamentación del problema

Antes del COVID-19, se consideraba que la relación entre el ambiente laboral y satisfacción laboral en el sector salud como una conexión fundamental y evidente en la prestación de servicios de salud, en la actualidad dicha conexión a dejado de tener una vinculación directa entre estas dos variables. La pandemia ha desarticulado esta relación junto con las estructuras de interacción que la sustentaban. ⁽²⁾

Las consecuencias o impactos de estos cambios durante el COVID-19 son variadas y variables y aún no pueden ser controladas ni gestionadas desde el punto de vista de la prestación y gestión de la atención en salud con impactos negativos para cuidar a los enfermos. la salud de las personas y su bienestar psicosocial, tanto de los pacientes como de los propios trabajadores ⁽³⁾.

La complacencia laboral es una condición que refleja de cómo se sienten los empleados cuyas características pueden ser personales y laborales que contribuyen al bienestar o descontento en el trabajo. Mejorar estas características que generan bienestar contribuirán a mejorar las condiciones de vida del personal, así como también lograr objetivos institucionales y prevenir situaciones negativas como la rotación de empleados, deserción y estrés ⁽⁴⁾.

La actitud que muestran los trabajadores deriva de una serie de factores como la lealtad a la organización y el buen desempeño, por lo que es importante contar con empleados bien capacitados y brindarles beneficios acordes con su desempeño, y conducir al desarrollo de habilidades para mantener empleados satisfechos ⁽⁵⁾

A medida que aumentaban las necesidades y demandas a consecuencia de esta pandemia, debido a la ampliación de la estructura funcional para enfrentar al COVID-19, se pusieron en manifiesto los verdaderos problemas: las dificultades con respecto a lo organizacional para tomar decisiones rápidas o inmediatas. Porque todas las solicitudes de petitorios fueron centralizadas siguiendo un trámite burocrático que muchas veces demandaban mucho tiempo en dar una respuesta viable y en ocasiones nunca hay respuesta positiva ⁽⁶⁾

García Solarte (2009) describe la cultura organizacional como “los aspectos estructurales de la fuerza de trabajo (desarrollo y procedimiento), la interacción entre las personas y su entorno (estructura y actividad), lo que afecta la actitud y afecta el comportamiento de los empleados, ya sea bueno o malo, lo que cambia su trabajo y el desarrollo efectivo de la organización.”⁽⁷⁾

Finalmente, Méndez Álvarez (2006) denomina al clima de la organización el ambiente de la organización misma, el cual es creado y entendido por la persona de acuerdo a las condiciones encontradas en el proceso de su interacción en la sociedad y la estructura de la organización, la cual es distinguido. en términos de diversidad (objetivos, influencia.), liderazgo, gestión, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que reflejen sus creencias, actitudes, nivel de compromiso y comportamiento; determinación de su comportamiento, satisfacción y nivel de desempeño en el trabajo⁽⁷⁾

La evaluación del clima organizacional de la institución es importante hoy en día, porque es un elemento esencial de la estrategia organizacional para la formulación de sus planes, esto permite a los gerentes crear una visión para el futuro de la organización. También es una verdadera herramienta de análisis en un entorno cambiante, ya que puede mostrar las necesidades reales de la organización relacionadas con el futuro necesario para la planificación de acciones que permitirán alcanzar la visión de futuro desarrollada para la institución.⁽⁸⁾

Las investigaciones muestran que el clima y la satisfacción laboral no solo mejoran la vida en el trabajo, sino que también afectan a las familias y las comunidades. Por ello su importancia para los empleados de la salud, especialmente las enfermeras, ya que se preocupan por la salud física y mental de sus pacientes y brindan una buena atención, y para ello deben estar satisfechos con su trabajo.⁽⁹⁾

Estudio realizado en el país europeo de España han encontrado los escasos de promoción profesional, los bajos salarios, y el nivel de educación baja y la carencia de autonomía son factores que reducen la satisfacción laboral.

Según Cerna-Ortiz y otros realizaron estudios en Madrid en el año 2018 “Indicando que se consideran tres factores para medir la relación entre las perspectivas de futuro, también encuentran que la autoeficacia y la esperanza median la relación entre las perspectivas futuras y la lealtad a la organización, pero la

vitalidad no. Este estudio sugiere que la relación entre las perspectivas de futuro en el momento y las actitudes analizadas no es directa, sino más o menos fuertemente mediada por diferentes factores de poder de mediador”⁽¹⁰⁾

En los países de Centro y Sudamérica, los estudios realizados concuerdan con las conclusiones europeas y norteamericanas; Los profesionales de enfermería latinoamericanos refieren que no están satisfechos con las actividades que les toca realizar, además del cuidado y preocupación por los pacientes, que no se les reconoce en su trabajo, responsabilidad donde tienen que realizar muchas tareas allí. costos y diferencias entre los sectores público y privado relacionados con factores que afectan la satisfacción laboral⁽¹¹⁾

Un estudio realizado en Paraguay determinó que la percepción del clima organizacional representa un alto nivel de insatisfacción en todos sus aspectos, ya que más de la mitad de los empleados manifestaron estar insatisfechos en la organización en los aspectos de motivación (55%) y reciprocidad (53. %); Así mismo hubo alta proporción de riesgo de frustración (68%) y en liderazgo y intervención (68%)⁽¹²⁾

Por otro lado, un estudio realizado en Cuba entre los médicos que laboran en la clínica de atención primaria de salud Sagua la Grande, arrojó que el índice de insatisfacción laboral en cuanto a salarios es muy alto, el 72,38% está insatisfecho y el 21,90% no está satisfecho.⁽¹³⁾

Los estudios de Werther en Perú y América Latina en el año 2000 muestran que estos son a menudo entornos de trabajo autoritarios, en su forma extrema; explotador o patriarcal. De igual forma, el (50%) valoran las relaciones con los compañeros, (47%) no aportan beneficios socioeconómicos acordes con la realidad; el 66% cree que sus superiores inmediatos no están interesados en motivar a los empleados y el 73% piensa que la rotación constante de empleados crea incertidumbre.⁽¹⁴⁾

Según una encuesta del 2018 realizada en lima por la empresa Gestión, el (86%) de los peruanos estaría dispuesto a dejar su trabajo actual si las condiciones laborales fueran malas, “así mismo, solo el (49%) de los empleados afirma practicar la meritocracia. por otro lado, como forma de reconocimiento o recompensa por sus logros, el 64% admitió sentirse apreciado por sus superiores inmediatos y el 36% no sintió que su trabajo fuera apreciado”.⁽¹⁵⁾

Por la naturaleza de los servicios, las Unidad de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico del Hospital Regional de Huánuco el ambiente organizacional no es el adecuado por la naturaleza del servicio donde suscitan múltiples conflictos emocionales por el tipo de situaciones que se tiene que afrontar, la constante presión por la atención, la falta de personal capacitado, la dificultad en la comunicación entre algunos de sus integrantes , y el constante estrés que afecta las actitudes y comportamiento del personal salud y son más propensos a estos problemas por su cercanía al paciente, aunque tienen la capacidad de responder bien y con rapidez a los retos que se presentan en el trabajo, lo que puede potenciarse mucho si se cuenta con un completo liderazgo y compromiso por parte de los jefes inmediatos sobre aspectos negativas que inciden sobre los trabajadores, por lo que repercute tanto en el rendimiento y la productividad.

Por ello, es muy importante mejorar el clima organizacional, pues el clima laboral puede ser un factor que marque la diferencia y afecte el comportamiento de quienes lo integran. El funcionamiento armonioso de una organización requiere un entorno favorable en el que todos disfruten de un ambiente de trabajo agradable. Todo proceso creado en el lugar de trabajo necesita un ambiente tranquilo, ordenado y agradable que le permita florecer y así contribuir a mejorar los resultados de las acciones dentro y fuera del trabajo, es decir lugar de trabajo, esto obviamente se traduce en logros positivos, beneficios para todos los empleados.

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

El estudio se basa en analizar las diferentes teorías con el fin de hacer sugerencias para mejorar los problemas existentes y viceversa, que son solucionables; aspectos que facilitarían la inclusión el desarrollo de la fuerza laboral de salud de una mejor manera, mejorando las relaciones y el trabajo en equipo.

Investigación también ayudará al desarrollo personal, buscando que se involucren activamente y mantener un buen clima organizacional

1.2.2. Práctica

El estudio se lleva a cabo por razones prácticas, ya que los resultados de la encuesta buscan determinar si existe una correspondencia directa o indirecta entre el ambiente laboral y el desarrollo de actividades de los empleados del Hospital Regional-Huánuco. Los resultados de la investigación no tendrán valor práctico si las sugerencias realizadas no resuelven el problema.

1.2.3. Social

Este proyecto contribuirá socialmente a mejorar las condiciones laborales en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos, así como el fomento de una cultura organizacional de bienestar las cuales se verán reflejadas en el estado anímico, físico y mental de los trabajadores de la salud conllevando así a brindar una atención eficiente y eficaz a la población atendida

1.3. Viabilidad de la investigación

Para completar con éxito la investigación planificada, la información y los recursos financieros necesarios estuvieron disponibles para cubrir todo el costo incurrido en el curso de la investigación

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco - 2022?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el efecto del Clima Organizacional en las Condiciones de Trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco -2022?
- ¿Cuál es el efecto del Clima Organizacional en la Interacción en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco -2022?

- ¿Cuál es el efecto del Clima Organizacional en el Bienestar en el Trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco -2022?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

- Establecer la relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar el efecto del Clima Organizacional en las Condiciones de Trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, ¿Hospital Regional Huánuco -2022
- Identificar el efecto del Clima Organizacional en la Interacción en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, ¿Hospital Regional Huánuco -2022
- Identificar el efecto del Clima Organizacional en el bienestar en el Trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, ¿Hospital Regional Huánuco -2022

CAPITULO II. SISTEMA DE HIPOTESIS

2.1. Formulación de hipótesis

2.1.1. Hipótesis General

- **Hi:** El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022
- **Ho:** El Clima Organizacional no se relaciona con la Satisfacción laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

2.1.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Específicas 1

- **Hi1:** El Clima Organizacional tendrá efecto muy significativo en las condiciones de trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022
- **Ho1:** El Clima Organizacional no tendrá efecto en las condiciones de trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

Hipótesis Específicas 2

- **Hi2:** El Clima Organizacional tendrá efecto muy significativo en la interacción en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022
- **Ho2:** El Clima Organizacional no tendrá efecto en la interacción en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

Hipótesis Específicas 3

- **Hi3:** El Clima Organizacional tendrá efecto muy significativo en el bienestar en el trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

- **Ho3:** El Clima Organizacional no tendrá efecto en el bienestar en el trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1

VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL	ESCALA
INDEPENDIENTE	Clima Organizacional	Relaciones	Aceptación Valoración	Bueno 147 - 200	Nominal
		Dirección	Confianza Actitud	Por mejorar 94 - 146	
		Pertenencia	Beneficios Frustración		
		Retribución	Sensación Remuneración		
		Estabilidad	Desempeño Preferencia	Deteriorado 40 - 93	
		Coherencia	Claridad Logro		
		Valores	Necesidades Actitudes		
DEPENDIENTE	Satisfacción Laboral	Condiciones de trabajo	Compromiso Comunicación	Alta 92 - 125	
		Interaccion	Recursos Reconocimiento Decisión	Medio 59-91	
		Bienestar en el Trabajo	Oportunidad Preocupacion Disposición Capacitación	Baja 25-58	
CARACTERIZACIÓN	Sociodemográficas	Género	1-Masculino 2-Femenino		Nominal
		Edad	1-20 a 30 años 2-31 a 51 años 3-50 a más		Intervalo
		Profesión	1-Médico 2-Enfermera(o) 3-Tec Enfermería 4-Tecnologo Médico		nominal
		Condición Laboral	1-Nombrado 2-Contratado 4-Otros		nominal
		Experiencia Profesional	1-Menos de 1 año 2-Mas de 1 año		Ordinal
		Capacitaciones	1-cada mes 2-cada tres meses		nominal
			3-Ninguna		

2.3. Definición Operacional de las Variables

2.3.1. Clima Organizacional

Percepciones dadas por los integrantes de la organización referentes a estructura, relaciones entre las personas y el ambiente físico, la dirección, pertenencia, retribución, estabilidad coherencia y los valores (estas dimensiones se definen más detalladamente en la descripción del cuestionario). Estas respuestas se enmarcarán dentro de un valor final que va desde «bueno» «por mejorar» y «deteriorado».

2.3.2. Satisfacción Laboral

Este es un conjunto de actitudes generales sobre el trabajo de una persona. Se define como el resultado de las diferentes actitudes de un empleado hacia su trabajo, cuyos factores específicos son (Condiciones de trabajo, interacción y el bienestar). Estas respuestas se enmarcarán dentro de un valor final que va desde «alto» «medio» y «baja».

2.3.3. Características Sociodemográficas

Se toman en cuenta de manera medible las características ambientales, sociales y culturales de las personas objeto de estudio, así como su comportamiento en los diferentes ámbitos en los que se desarrolla la investigación.

CAPITULO III. MARCO TEORICO

3.1. Antecedentes de la Investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Zapata A. (2022) en su estudio titulado; “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un hospital público 2020”, tuvo como objetivo general analizar la relación que existe entre las enfermeras de salud rural #41 del municipio de Cerritos, San Luis Potosí. La metodología usada es descriptivo correlacional, diseño transversal y cuantitativo no experimental, ya que no se manipula las variables deliberadamente, se basa en hechos reales describiendo las variables tal y como se presentan para luego analizarlas para ello se utilizaron técnicas o instrumentos de recojo de información como las encuestas y escalas de evaluación. En los resultados se analizaron mediante estadística descriptiva utilizando medidas de frecuencia, tendencia central y variabilidad. Se utilizó estadística inferencial con un nivel de confianza del 95%. Cuyos resultados indican que todo el trabajador encuestado, el (82.6%) informó una satisfacción laboral alta y el (17,4%) informó una satisfacción laboral moderada. Llegando a la conclusión general que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre las enfermeras de hospitales rurales, siendo una asociación positiva en general y con base en la metodología pertinente muestra que, a mejor clima organizacional de las enfermeras, mayor es la satisfacción laboral.⁽¹⁶⁾

Fernández C. (2020) en su estudio titulado;” Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Salud”, tuvo como objetivo general de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en una institución de salud. La metodología utilizada fue un estudio transversal analítico de correlación en una unidad de medicina familiar. El tamaño de la muestra fue de 182 trabajadores debido a la naturaleza del estudio no hubo manipulación en las variables de estudio se utilizó instrumentos de escala y cuestionario. Se obtuvo como resultados: La totalidad de los encuestados percibió el clima organizacional por mejorar (56%) y (40.7%) registró como satisfactorio a

muy satisfactorio (46.2%). Llegando a la conclusión general la identificación de una correlación positiva entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la salud. ⁽¹⁷⁾

Iglesias, A. (2018) en su estudio titulado “Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de enfermeras jefas y asistenciales” tuvo objetivo explorar lo que puede influir en el clima organizacional de los servicios de pediatría a partir de las experiencias de la enfermera gestora y las enfermeras en un hospital cubano. La metodología usada es cualitativa de tipo exploratorio realizado en los meses de abril-diciembre, año 2018 con 14 enfermeras jefas y 11 enfermeras asistenciales, pertenecientes al Hospital Pediátrico Universitario “Paquito González Cueto”, Provincia de Cienfuegos, Cuba. Los datos se recogieron con la técnica de grupo focal, las narrativas fueron procesadas mediante análisis de contenido en base al referencial teórico de clima organizacional con la categoría central de liderazgo. Como resultado surgieron cuatro subcategorías de análisis de contenido según el marco teórico. "Lo que piensan los líderes" tiene mayor peso, seguido de "Mejora continua", "Escuchar la armonía en las relaciones" y "Sentido de pertenencia". Llegando a la conclusión general que las principales causas que afectan el clima organizacional se relacionan con las características del líder y las posibilidades de superación de ellos y del resto del personal. ⁽¹⁸⁾

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Noriega C. (2021). En su estudio titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de salud Unidad de cuidados Intensivos Covid19 de un hospital Chiclayo”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la unidad de cuidados intensivos Covid 19. La metodología se desarrolló con un enfoque cuantitativo, estudio de tipo aplicada no experimental, descriptivo correlacional y diseño de corte transversal aplicada a 95 profesionales de salud asistencial que respondieron voluntariamente el cuestionario: Clima organizacional y satisfacción laboral validadas por el MINSA con resultados que demuestra que existe una relación directa a nivel intermedio entre las variables de estudio. Adicionalmente, indica que el clima organizacional necesita mejorar (63,2%) frente a niveles de trabajo insatisfactorios o satisfactorios (62,1%). En cuanto a las dimensiones del clima

organizacional el potencial humano está por mejorar (63,2 %), el diseño organizacional por mejorar (50,5 %) y la cultura organizacional para un mejor ajuste (58,8 %).⁽¹⁹⁾

Vidaurre A. (2021) En su estudio titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros de UCI en pandemia por covid 19 en un hospital de lima” tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de enfermeras de cuidados intensivos COVID-19 en un hospital de Lima 2021. La metodología utilizada fue cuantitativa y diseño transversal, correlacional y observacional. Conto con una muestra de 105 licenciadas, los instrumentos utilizados fueron dos encuestas realizadas por la psicóloga Sonia Palma, la primera de las cuales midió la variable CO, conformada por 50 ítems y una segunda encuesta utilizada para medir la satisfacción laboral, conformada por 36 ítems. Ambos instrumentos de medida han sido validados por juicio de expertos para certificar su fiabilidad y validez. Los resultados que se obtuvieron fue que existe relación positiva media significativa entre el clima organizacional y la satisfacción concluyendo que existe un comportamiento directo de las variables de estudio. Es decir, cuando los valores del clima organizacional son diferentes, los valores de satisfacción laboral tenderán a moverse en la misma dirección.⁽²⁰⁾

Sánchez C. (2020). En su estudio titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020”, con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud que laboran durante el COVID-19; Se realizó un estudio de tipo descriptivo, no experimental, correlacional aplicado, de diseño transversal; con la participación de 50 trabajadores de la salud ; Se aplicaron los Cuestionarios de Clima Organizacional MINSA (2011) y MINSA (2002) de Satisfacción Laboral; Encontrando que existe una relación significativa a nivel intermedio directo entre las variables. De manera similar, encontramos que la mayoría de los empleados perciben que se debe mejorar el clima organizacional con (80%) y con satisfacción laboral como insatisfecho o satisfecho (72%); Para los aspectos del clima organizacional que mayoritariamente se considera que necesitan mejorar, potencial humano en (66%), diseño organizacional en (92%) y cultura de la organización, Saludable (56%). Se concluye a nivel general que el clima organizacional y el potencial humano se

relacionan significativamente a nivel intermedio directo, con la satisfacción laboral (21)

Ñique (Trujillo 2019) En su estudio titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos - Hospital Essalud Trujillo – 2019", el objetivo fue determinar la relación entre las dos variables de estudio en los enfermeras(os) de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo - 2019: la metodología que se utilizó fue cuantitativo, observacional, transversal diseño correlacional la muestra conformada por toda la población de 33 profesionales. El instrumento utilizado fue un cuestionario tipo Likert, cuya confiabilidad se realizó según coeficiente de Alfa de Cron Bach, y para el análisis inferencial se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson. Se concluyó que existe una correlación alta y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. (22)

Salas, Y. (2017) En su estudio titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas, lima 2017", tuvo como objetivo determinar la relación entre estas dos variables. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo básica, diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue de 200 trabajadores de salud, distribuido entre dos establecimientos. El instrumento utilizado fue el cuestionario elaborada por el Ministerio de Salud, y validada por expertos y el valor de la confiabilidad fue según el coeficiente de Alfa de Cronbach, mostrando una confiabilidad muy alta. Los resultados determinaron que existe una relación significativa entre las variables de estudio (23)

3.2.Bases Teóricas y Conceptuales. Variable Clima Organizacional

Definición de Clima organizacional.

Dorta (2013): "Cualidad o propiedad del ambiente interno organizacional que: es percibida o experimentada por los miembros de una organización, influye en sus comportamientos y tiene una duración relativa" (24 p.1).

Su posición en la organización afecta claramente la gestión de la organización, ya que afecta los aspectos administrativos en el sentido de que su negativo está directamente relacionado con el salario y los beneficios en el lugar de trabajo

Dorta (2013): " Conjunto de atributos relativamente duraderos y específicos del ambiente interno de la organización que puede ser deducido del modo en que una organización se relaciona con sus miembros y su ambiente" (24 p2)

El sentimiento colectivo de la fuerza de trabajo desarrolla el clima organizacional de manera positiva o negativa, generando una ventaja o una desventaja según se manifieste.

Dorta (2013) Señala que el clima de una organización surte efectos sobre la conducta de sus integrantes y afecta las actividades puesto que se compone de un conjunto de variables que comprenden: las normas, valores, estructura organizacional, valores grupales y otros. (24)

El ambiente organizacional se puede mejorar si existe un liderazgo efectivo que fomente el trabajo en equipo e involucre a los empleados en la toma de decisiones.

Dorta (2013): "Conjunto de atributos específicos de una organización particular que se pueden deducir de la manera en que la organización interactúa con sus miembros y con el medio ambiente" (24 p2).

El sentimiento de que es puramente colectivo y no personal es un conjunto de actitudes que contribuyen al clima organizacional, que se expresara como rechazo o aprobación en las condiciones que ofrece la unidad organizacional

Dorta (2013) Voluntad de cambiar toda la cultura, capacidad para resolver problemas, apertura a la discusión y crítica de la situación interna, relaciones y mecanismos que permitan a la organización aprender y crecer a través de éxitos y fracasos, participación de todos los empleados en la toma de decisiones, planificación de la innovación, liderazgo. y la plena propiedad de los (24).

El ambiente organizacional está conformado por las emociones de las personas que trabajan en la organización, reacciona a los diferentes tipos de incentivos que les da la organización.

Dorta (2013) conciencia que los empleados pueden tener sobre las prácticas organizacionales y los principios operativos (24)

Para que una persona pueda trabajar bien y ser productiva, debe sentirse bien consigo misma y con todos los que la rodean, lo que confirma el principio "la gente feliz conduce a mejores resultados". (24 p2).

Dorta (2013, cita a Chiavenato 2009) “La información que se obtiene de las condiciones laborales como favorable y no favorable es proporcionada por los mismos trabajadores de la organización” (24 p2).

El grado en que se fomenta el clima organizacional dentro de la organización afecta el nivel de motivación de cada colaborador en el desarrollo de su trabajo.

Historia Evolutiva del Clima Organizacional.

Cujar (2013) Describe la siguiente evolución

Evolución de la Clima Organizacional

Pettigrew (1979) Describe como “el sistema de significados públicamente y colectivamente aceptados operando para un grupo determinado en un tiempo dado”. El concepto se creó a partir de las diversas aportaciones de la Escuela de Relaciones Humanas, que primero realizó una serie de experimentos con el objetivo de estudiar los factores ambientales y las condiciones físicas que influyen en el desarrollo de la industria (25).

Dandridge, Mitroff y Joyce (1980). Acuñaron el término “simbolismo organizacional”, sugiriendo que un análisis de los símbolos y sus respectivos usos conduciría a una comprensión completa de todos los aspectos del sistema. Por lo tanto, solo revelando todo el aspecto de la organización podemos estudiar mejor el clima organizacional. (25).

Schwartz y Davis (1981). Afirman que el clima organizacional es "un patrón de las creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Estas creencias y expectativas producen normas que, poderosamente, forman la conducta de los individuos y los grupos en la organización" (25p4).

Schein (1983) Definen la cultura organizacional como un modelo hipotético

Una justificación de una invención, descubrimiento o desarrollo realizado por un grupo particular de personas en el campo.

Aprenda a resolver problemas de alineación externa. Integrado internamente y funciona muy bien se considera efectivo para que pueda ser enseñado a los nuevos miembros del grupo como la forma correcta de percibirlos, pensarlos y sentirlos

Los problemas (25).

Denison (1996). Menciona que "el significado es establecido por la socialización de una variedad de grupos identificados que convergen en el lugar de trabajo"^(25p4).

Azevedo (2007). Él cree que el clima organizacional es lo único que distingue a una empresa sostenible, porque la complejidad, la singularidad y el silencio de la gestión son muy difíciles de copiar o imitar. ⁽²⁵⁾

Valor del Clima Organizacional.

Juan (2010). Una buena cultura organizacional es una inversión a largo plazo. Si el potencial humano es el arma competitiva de una empresa, hoy es muy importante valorarlo y prestarle la atención que se merece. Una cultura organizacional buena o mala puede tener un impacto significativo en una organización, tanto positiva como negativamente. Los resultados positivos incluyen el logro, la retención, la discriminación, la disciplina, la colaboración, la productividad, la baja movilidad, la satisfacción, la adaptación y la innovación ⁽²⁶⁾.

Si hay un clima organizacional positivo, hay un impulso constante de todos los lados, y si a esta situación le sumamos un liderazgo efectivo, motivará a la organización a lograr sus objetivos, mejorar el desempeño y la prestación de servicios, para que el liderazgo sea efectivo, auténtico. y el desarrollo oportuno de la planificación permite el crecimiento organizacional de la empresa.

Características del clima organizacional en la Organización.

- El ambiente organizacional es constante.
- La postura del servidor se ve afectada por el entorno físico
- El ambiente empresarial interno afecta la motivación de los empleados
- El conjunto del personal de servicio y sus direcciones crean el ambiente organizacional dentro de la entidad ⁽²⁶⁾

El impacto general de una entidad en las personas es una característica que conforma el entorno de la organización. Es importante evaluar estas características con anticipación porque la gerencia primero debe intervenir para reducir los efectos negativos de la escasez de personal. Al analizar los factores de satisfacción laboral, ayuda a mejorar y modificar la estrategia de recursos de clima organizacional para aumentar la productividad organizacional y promover la cooperación y el clima organizacional óptimo.

Componentes del clima Organizacional.

Ambiente físico: Se refiere al espacio físico estrictamente material y tangible que rodea el trabajo.

Características estructurales: Se refiere a la estructura organizativa influye cómo se divide y coordina el trabajo, y como se asignan las funciones y responsabilidades.

Entorno Social: Son aspectos propios de la interacción, como la amistad, los conflictos interpersonales o entre servicios, la comunicación, etc.

Comportamiento Organizacional: Tiene que ver con el comportamiento de los empleados en una organización y sus consecuencias de sus actitudes y están relacionadas con la productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral y estrés.

Por lo tanto, se cree que los componentes del clima organizacional son el resultado de las interacciones entre las características de la persona y la organización. Además, cabe señalar que la estructura del sistema de una organización crea una cierta atmósfera basada en cómo sus miembros perciben estas estructuras. El clima resultante obliga a las personas a adoptar ciertos comportamientos que afectan el funcionamiento de una organización, lo que a su vez influye en el sentido de pertenencia a la empresa y en la calidad de servicios prestados ⁽²⁷⁾

Teorías del clima organizacional.

Teoría de las Relaciones Humanas.

Fundada por Elton Mayo, argumenta que la productividad no tiene nada que ver con las actitudes de los empleados y promueve la motivación como estrategia impulsora. ⁽²⁸⁾

Basó su teoría en la motivación, y su investigación encontró que, si las personas que trabajaban en una unidad estaban bien motivadas, el clima organizacional tenía buenas características, a diferencia de teorías anteriores que enfocaban a la organización como una prioridad sobre los trabajadores.

Teoría de los sistemas

Recomienda ordenar para encontrar un conjunto estable y ordenado donde la suma de los resultados exceda las partes individuales. Debido al clima organizacional, estas diferentes funciones se combinaron en una ⁽²⁸⁾.

Este modelo ubica al objeto en un sistema accesible, integrado con diferentes conceptos, organizado por otros subsistemas que interactúan, en un entorno dinámico, que siempre mantiene el equilibrio, tiene recursos y los cuales se producen. Tiene metas definidas por tareas y objetivos, dependiendo del entorno, fácilmente ajustables, no resiste el cambio.

Teoría del Clima Organizacional de Likert

La idea fue propuesta por el psicólogo Rance Likert en la década de 1960. Likert cree que el clima organizacional, que incluye elementos como la comunicación, la motivación, la satisfacción laboral, el compromiso y la confianza, es un componente crítico del éxito organizacional.

De acuerdo con la teoría de Likert, el clima organizacional tiene un impacto en la cultura y estructura organizacional, la motivación de los empleados y el desempeño. Está comprobado que una cultura organizacional positiva promueve un entorno de trabajo seguro y productivo, lo que aumenta la productividad y la retención de los empleados. Según esta teoría, el clima organizacional se mide mediante encuestas o cuestionarios diseñados específicamente para medir el ambiente y la cultura de trabajo de una organización. Estas encuestas suelen incluir preguntas abiertas y cerradas que permiten a los trabajadores evaluar las percepciones del entorno laboral en áreas particulares como liderazgo, comunicación, motivación y cultura organizacional. La información obtenida de los resultados puede ser utilizada para identificar fortalezas y debilidades en el clima organizacional y para realizar correcciones y mejoras en la gestión ⁽²⁹⁾

Dimensiones del clima organizacional.

Dimensión de Relaciones

Camacaro (2010): Un buen ambiente de trabajo y buenas relaciones sociales entre empleados y superiores es lo que perciben los integrantes de la empresa ⁽³¹⁾.

La continuidad del trabajo y la interacción de los empleados favorecen las relaciones individuales y colectivas, y si estas relaciones se estimulan adecuadamente, el clima organizacional será óptimo. ⁽³⁰⁾

Se define como una conexión entre alguien y otra cosa. En diferentes ciencias, el concepto de relación se utiliza para explicar fenómenos ⁽³¹⁾

Dimensión de Dirección.

Implica dirigir las actividades de una empresa, organización o individuo para lograr un objetivo específico. Los directores deben establecer metas y tomar decisiones ⁽³¹⁾

Cualquier acción que lleva a que la entidad sea dirigida en todos los aspectos relacionados a la administración.

Esther (2010): Para alcanzar los objetivos marcados de la forma más eficiente posible, es un proceso continuo de gestión de los distintos recursos productivos de la empresa. ⁽³²⁾

El objetivo principal de la entidad está integrado por el conjunto de procesos

Dimensión de Pertenencia

Camacaro (2010): “En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización”^(30 p4)

El trabajador siente un sentido de pertenencia, ya sea personal o colectivamente, se identifica con la entidad.

La atribución (del latín pertinencia) se refiere a la relación entre algo y una persona que tiene derecho a ello. Este término se usa a menudo para nombrar algo que alguien posee ⁽³⁰⁾

Es un sentimiento de ser parte de ella, una pertenencia emocional Utilizar las estrategias adecuadas puede ser suficiente para motivar.

Dimensión de Retribución

Camacaro (2010) Respondiendo a las percepciones de los participantes sobre la idoneidad de las recompensas por un buen trabajo: Donde las organizaciones usan recompensas en lugar de castigos ⁽³⁰⁾

Es lo que cobra el servidor por su jornada laboral, puede ser económico, premios, promociones, capacitaciones, etc.

Derivado de la palabra latina retributio, remuneración es un término que puede usarse para referirse a una recompensa, incentivo, honorario, asignación o gratificación que recibe una persona por una tarea o actividad. ⁽³¹⁾

Dimensión de recursos.

Muñoz (2012): Un recurso es una base que se puede utilizar para resolver una necesidad o construir una empresa. ⁽³³⁾

Es todo lo que utiliza la organización para lograr sus fines, y es de diversa índole, físico, humano, técnico, administrativo, etc.

Project (2013): Los elementos organizacionales pueden tener diferentes roles que representan el trabajo que realizan. Establecer estos roles es un proceso de dos pasos. ⁽³⁴⁾.

Son todo el medio necesario que la entidad necesita para garantizar su funcionamiento y desarrollo

Zen (2010): "Son todos aquellos bienes y servicios utilizados para ser transformados en productos o servicios. Hasta hace poco eran los llamados recursos reales o tangibles, específicamente los recursos humanos, físicos, y financieros". ^(35p.2)

Puede ser tanto tangible como intangible, y es parte de la maquinaria utilizada por la organización.

Dimensión de Estabilidad

Goncalves (2015): La medida en que el empleado ve claramente el potencial a largo plazo de la persona y evalúa con estándares razonables la medida en que la persona será retenida o despedida. ⁽³⁶⁾

Así es como los empleados ven sus trabajos como estables y, a menudo, sujetos a los términos del contrato.

Son atributos de la estabilidad (mantener el equilibrio y no cambiar o permanecer en un lugar por mucho tiempo). El término proviene del latín *stabilitas*" ⁽³¹⁾

La sensación de seguridad de un empleado al permanecer en la organización le hace pensar que, si tiene una buena producción, tendrá más posibilidades de continuar trabajando.

Dimensión de Coherencia

Camacaro (2010): "Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo" ^(30 p4).

Las instituciones se rigen en normativas o reglas para su funcionamiento lo que permite tener un equilibrio y sostenibilidad.

La coherencia, deriva del latín *coherentia*, se refiere a la conexión o relación entre una cosa y otra El termino se una para nombrar cosas que son lógicas y consistentes respecto a un hecho anterior ⁽³¹⁾

La empresa está regulada y supervisada por un marco legal y regulatorio.

Dimensión de Valores.

Jiménez (2014): Este es el principio por el cual podemos guiar nuestras acciones para darnos cuenta de quiénes somos como seres humanos. Estas son creencias fundamentales que nos ayudan a gustar, valorar y preferir ciertas cosas y acciones sobre otras. También es una fuente de bondad y felicidad.⁽³⁷⁾

Las reglas que permiten a un hombre desenvolverse en sociedad y ser aceptado por su entorno se conocen como reglas no escritas.

Scribd (2016): "Los valores son aquellas características morales en los seres humanos, tales como la humildad, la piedad y el respeto, como todo lo referente al género humano, el concepto de valores" ^(38 p1).

Se considera una actitud de respeto hacia los demás un conjunto de conductas que favorecen las relaciones sociales.

3.3. Bases Teórica y Conceptuales de la Variable Satisfacción laboral

Definición de Satisfacción laboral

Gamboa (2010): Es la forma más común de operacionalización de la felicidad en el ambiente de trabajo ⁽³⁹⁾

Es el estado mental de un trabajador en una entidad, que le permite cumplir con sus funciones.

Gamboa (2010): "Resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado". ^(39 p2).

Si las necesidades de los empleados son satisfechas estas repercutirán de forma positiva en su desempeño y productividad

Gamboa (2010): "Es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo". ^(39 p2).

Está íntimamente relacionado con las actitudes del personal, si esta satisfecho será altamente productivo y la capacidad de influir en un buen ambiente organizacional será de manera inmediata.

Gamboa (2010): "Es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general". ^(39 p2)

Es importante que los empleados den su opinión sobre su entorno de trabajo para aumentar su satisfacción. Corresponde a la entidad mantener el humor porque cada trabajador responde de manera diferente a los estímulos.

Valor de la Satisfacción Laboral.

Ramírez (2015). Actualmente se están implementando incentivos en las empresas y organizaciones como un factor en el bienestar de los servidores. Este costo se considera una inversión, ya que las empresas aumentan la producción de acuerdo a la productividad de los servidores, al mismo tiempo que mejoran su empleo, bienestar y, Oportunidades laborales⁽⁴⁰⁾

La satisfacción laboral es muy importante porque está ligada al éxito de la organización, ya sea un producto o un servicio, un trabajador satisfecho de desempeñar mejor e incentivara a sus compañeros a hacer lo mismo. de igual forma esto implica un grupo de trabajo que lleve lograr de metas y objetivos previamente establecidos.

Elementos de la Satisfacción Laboral.

Sánchez. (2014) Mencionó que la caracterización de la satisfacción laboral debe incluir diversas variables, ya sean organizacionales, funcionales o personales, que influyen en la satisfacción laboral como salarios, turnos, capacitación, promociones, seguridad, estabilidad laboral, reconocimiento, estas suceden dentro del ambiente laboral y están relacionadas el uno al otro según la aspiración y proyección del empleado⁽⁴¹⁾

El entorno laboral posee características propias, por lo que no son similares a otras unidades del área, estas propiedades son importantes porque repercuten en la satisfacción laboral y clima organizacional de forma positiva. Sin embargo, los incentivos impulsados por la empresa fomentaran estas acciones. El aumento de estas dos variables que conduce a un negocio exitoso y productivo.

Teorías de satisfacción laboral

Gamboa (2010), describe las siguientes teorías:

La teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959, en Hancer y George, 2003:86; Morillo, 2006: 48).

La teoría enfatiza que hay dos tipos de necesidades humanas, que son independientes entre sí y se manifiesta de diferentes maneras.

a. Motivación: Formado por el denominado factor motivador o factor de satisfacción, centrándose en el desarrollo propio del trabajo como el logro, el reconocimiento, el avance, la evolución y responsabilidad.

Esta teoría limita la satisfacción laboral a las necesidades personales y profesionales, el entorno promueve una serie de respuestas de mercado laboral y el comportamiento individual de los trabajadores.

b. Factores Higiénicos o Insatisfactores: Los factores motivadores que no son muy fuertes, pero generan insatisfacción laboral y están relacionados con su contexto, como lo están con el entorno externo. Estos son: la política organizacional, la calidad de la gestión, las relaciones relación con los compañeros, superiores y subordinados, el salario, la seguridad en el empleo, las condiciones de trabajo y el estatus social ⁽³⁹⁾

Relacionado con este postulado, el ambiente de trabajo estimula las reacciones fisiológicas del trabajador, positivas o negativas, que desarrollan su comportamiento y actitudes en la organización.

Teoría de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow.

Aunque la jerarquía de necesidades de Maslow es bien conocida en la literatura sobre motivación humana, fue una de los primeros en estudiar los determinantes importantes de la satisfacción laboral. Según la teoría, recuerda que los humanos tienen un conjunto complejo de necesidades distribuido en cinco niveles, que incluyen: necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia/amor, estima y autorrealización. La teoría establece que intentan satisfacer secuencialmente, de la base hacia arriba).

Sin embargo, estos niveles son de utilidad en el ambiente laboral para determinar la satisfacción laboral. En una organización, la retribución económica y la atención médica son algunos de los beneficios que ayudan a los empleados a satisfacer sus necesidades fisiológicas básicas. Las necesidades de seguridad se hacen evidentes cuando los empleados perciben condiciones laborales adecuadas, así como cuando se cuenta con seguridad laboral y/o estructuras y políticas apropiadas de la empresa. Cuando logra satisfacer estas necesidades se evidencia la identificación con el lugar de trabajo. Esto fomentara relaciones positivas entre los integrantes determinando su identificación con el equipo u organización Cuando un empleado está satisfecho,

busca sentirse valorado y apreciado por sus compañeros y la organización. El paso final es que los empleados luchan por la autorrealización; necesitan crecer y alcanzar su máximo potencial, aunque pueda considerarse independiente, pasar de una etapa a la siguiente contribuye al proceso de autorrealización.⁽⁴²⁾

Dimensiones de la Satisfacción Laboral.

Dimensión de Condiciones de trabajo.

Istas (2012). Tiene que ver con las características propias del entorno laboral que pueda tener un impacto negativo en la integridad de los trabajadores, incluidos los aspectos organizativos, de gestión del trabajo y factores ambientales y técnicos.⁽⁴³⁾ Son repercusiones del entorno sobre el equilibrio laboral que prestan las organizaciones para el trabajador y que generalmente se manifiestan durante la interacción.

Redondo (2012): "Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores".^(44 p2)

La productividad de un trabajador se ve afectada por el entorno en el que trabaja, llamado condiciones de trabajo.

Arias (2012): Varios factores tecnológicos y sociales que intervienen en el proceso de trabajo y afectan la salud física y mental de los trabajadores⁽⁴⁵⁾.

Estas son condiciones de trabajo acordadas previamente con respecto al ambiente de trabajo y las actividades de los empleados.

Dimensión de Interacción.

Tercero (2014): La gente entiende que las conexiones o lazos que existen entre las personas son esenciales para los grupos y que la sociedad no puede funcionar sin ellos.⁽⁴⁶⁾

Es la comunicación, la cooperación, el intercambio de trabajo lo que crea amistad y lazos laborales entre los empleados.

En este caso, el comportamiento de uno depende del comportamiento del otro y viceversa. Como hemos visto, la conducta y la respuesta serían el eje central de un modelo interaccionista de la desviación.⁽⁴⁷⁾

El ambiente laboral se requiere coordinación entre los trabajadores, determinada por la interacción.

Galeón (2012): Una interacción es un esfuerzo mutuo entre dos o más sujetos, objetos, agentes, fuerzas o funciones. ⁽⁴⁸⁾.

Toda interacción de carácter laboral nunca puede ser personal, siempre está sujeto a una relación entre dos personas, que permita la comunicación entre los empleados.

Dimensión de Bienestar.

Caroline (2012): "El estado deseado por el grupo de personas que laboran en una organización, este se logra por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social". ^(49 p1).

Son condiciones laborales pactada por la organización que busca proteger e incentivar al empleado y busca hacer extensivo a su entorno familiar.

Barrera (2014): "El bienestar en el trabajo es uno de los conceptos que más se va a extender en estos años que vienen, para dar respuesta a la gran pandemia de nuestro siglo". ^(50 p2).

Vidal (2104): El estado de bienestar del trabajo se ve muchas veces como un resultado y la exclusión como un factor que conduce a ciertas consecuencias individuales u organizacionales ⁽⁵¹⁾.

El bienestar en el trabajo es generalmente; ser capaz de procesar los aspectos positivos y negativos de la experiencia.

CAPITULO IV. MARCO METODOLOGICO

4.1. Ámbito

Personal de Salud de los servicios de Unidad de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico del Hospital Regional –Huánuco. Actualmente cuenta con 6 camas de Clínica es mixta (médica y quirúrgica), y el personal asistencial está compuesto por personal en condición nombrado, contratado y trabajo remoto:

El servicio de Adultos, está compuesto por personal: 06 médicos, 1 médico jefe, 12 enfermeras, 1 jefa de enfermeras, 2 terapeutas respiratorias, 1 psicólogo y 12 técnicos de enfermería. La relación paciente: enfermera es 1:3,

En el servicio pediatría, cuenta actualmente: 10 médicos, 1 medico jefe, 5 enfermeras, 1 jefa enfermeras y 6 técnicos. La relación paciente: enfermera es 1.3

4.2. Tipo y Nivel de Investigación

Tipo de Investigación

La investigación es de tipo cuantitativo, observacional, prospectiva, transversal y analítica debido a que se tuvo como resultado de la investigación, tablas y datos estadísticos.

Nivel de Investigación

Según el nivel de investigación es relacional debido a que se realizó un análisis estadístico bi variado y se cuantifico la relación entre dos variables.

4.3. Población y Muestra

4.3.1. Descripción de la Población muestral

La población o universo de interés en este estudio, estaba constituida por los trabajadores de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico Hospital Regional Huanuco-2022, un total de 56 personas entre los dos servicios.

4.3.2. Criterio de Inclusión y Exclusión

Criterios de inclusión

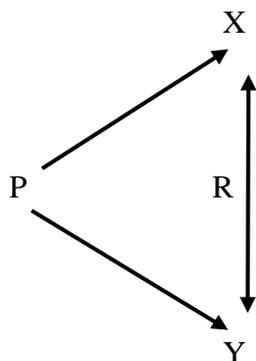
- Trabajador de la salud nombrado y contratado del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico del Hospital Regional “Hermilio Valdizan Medrano” 2022.
- Voluntarios a participar.

Criterios de Exclusión.

- Vacaciones y/o de licencia.

4.4. Diseño de la Investigación

La investigación se realizó bajo el diseño correlacional, porque se estudiarán dos variables y el esquema planteado es el siguiente:



Dónde:

P: Población

X: Variable 1 Clima Organizacional.

Y: Variable 2 Satisfacción Laboral.

r: Relación

4.5. Técnicas e Instrumentos

4.5.1. Técnicas

Para medir cada variable se utilizó una encuesta, técnica que ayudo a recopilación de datos mediante cuestionarios diseñados y administrados al personal de salud teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión.

4.5.2. Instrumentos

Tabla 2

Descripción del Instrumento de clima organizacional

Aspectos	Respuestas
Nombre	Encuesta de Clima Organizacional
Autor	Acero Yusset- Colombia(2006)
Tipo de Instrumento	Cuestionario.
Objetivo.	Valorar la percepción del Clima Organizacional.
Características modo de aplicación	Elaborado con 40 ítems divididos en siete dimensiones de la variable clima organizacional. Las dimensiones son: Relaciones(5 ítems),Dirección(5ítems),Pertenencia(5ítems),Retribución(5ítems), Recursos(5ítems),Estabilidad(5ítems),Coherencia(5ítems)y Valores(5 ítems).La aplicación fue individual y confidencial.
Procedimiento	Los encuestados valoran el clima organizacional de los servicios en los que trabajan. Los materiales que emplean: un lapicero
Baremos o niveles y rangos	Deteriorado (40-93), Por Mejorar(94-146), Bueno(147-200)

Tabla 3

Descripción del instrumento de satisfacción laboral

Aspectos	Respuestas
Nombre	Encuesta de Satisfacción Laboral
Adaptado por:	Isla Fernández -Lima(2013).
Tipo de Instrumento	Cuestionario.
Objetivo	Valorar la Satisfacción Laboral.
Características y modo de aplicación	Elaborado con 25 ítems divididos en tres dimensiones de la variable satisfacción laboral. Las dimensiones son: Condiciones de trabajo(11 ítems),Interacción(6 ítems) y Bienestar en el trabajo(8 ítems).La aplicación fue individual y confidencial.
Procedimiento	Los encuestados autoevalúan el nivel de satisfacción laboral en el servicio donde trabajan. Los materiales que emplean: un lapicero
Baremos o niveles y rangos	Alta, (93-125); Media, (59-91); Baja. (25-58).

4.5.2.1. Validación de los Instrumentos

la validación de contenido fue dada a través de juicio de expertos, con experiencia en el tema. Se evaluó la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad de los instrumentos, cuyo resultado fue que es aplicable, es decir que los instrumentos poseen validez de contenido.

4.5.2.2. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con 25 trabajadores del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Covid del Hospital de Contingencia Hermilio Valdizan con las mismas características y condiciones, se utilizó la prueba alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento.

Tabla 4

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Validos	25	100
	Excluidos	0	,0
	Total	25	100

a. Eliminación por la lista basada en todas las variables del procedimiento

Tabla 5

Resultados de la confiabilidad

Cuestionarios	Alfa de Crombach	Nº de Items
Clima Organizacional	0.904	40
Satisfacción Laboral	0.882	25

Si el coeficiente alfa de Cronbach es mayor a 0,80, indica que el nivel de confiabilidad del instrumento es bueno. (DeVellis, 2006)

Tabla 6
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
< 60	Inaceptable
60 a 65	Indeseable
65 a 70	Mínimamente aceptable
70 a .80	Respetable
80 a 90	Buena
90 a 1.00	Muy buena

Nota: Fuente De Vellis (2006)

4.6. Técnica de Procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron procesados mediante el uso de software especializado en estadística spss, ingresando las variables y las fichas de recolección de datos, creando una base de datos para su posterior análisis.

Los resultados se muestran en tablas de fracciones absolutas y relativas y/o gráfico con la interpretación y análisis respectivo

4.7. Aspectos Éticos

Se tendrá en cuenta la autorización expresa del jefe del Hospital y el consentimiento informado de los trabajadores, cuya participación fue voluntaria, sin coerción alguna, guardando la confidencialidad de la información obtenida y que será de uso estrictamente para fines de investigación

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSION

5.1. Análisis Descriptivos

5.1.1. Descripción de los resultados de las variables

Tabla 7

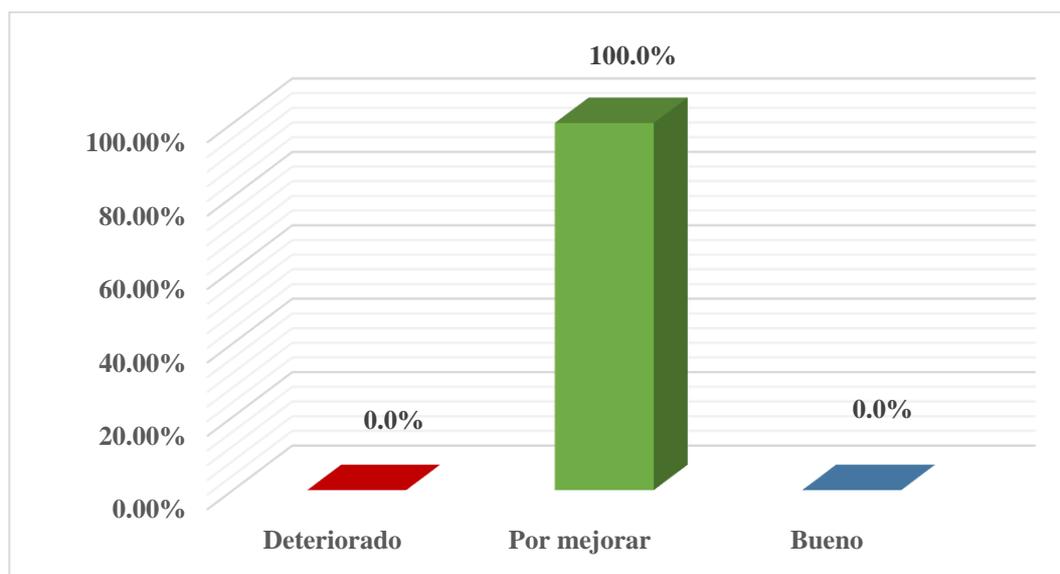
Clima organizacional en pandemia del personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huanuco-2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deteriorado	0	0	0	0
	Por mejorar	56	100,0	100,0	100,0
	Bueno	0	0	0	
Total		56	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 1

Clima organizacional en pandemia del personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huanuco-2022



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 7

Interpretación:

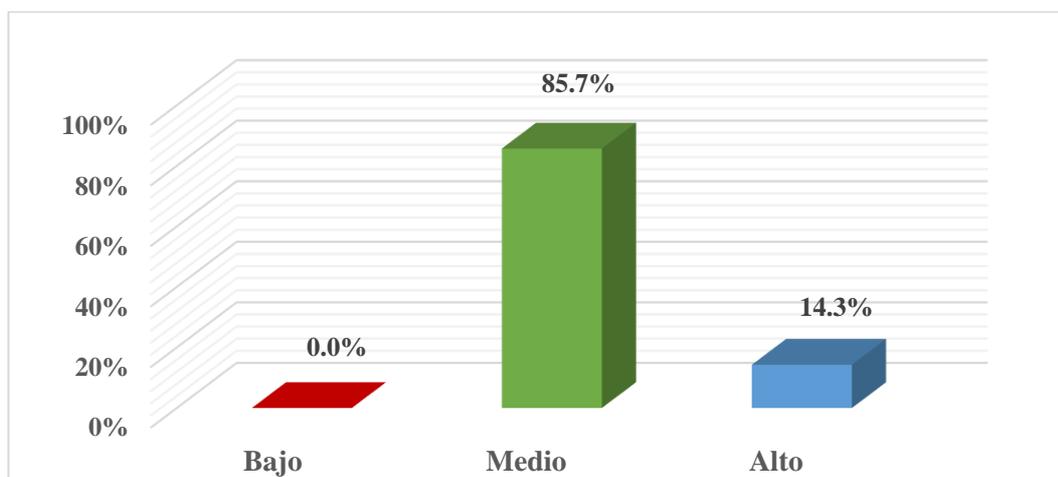
Al visualizar la tabla 7 y figura 1, nos indica el nivel en que se encuentra según los encuestados: El nivel por mejorar es el 100% y por otro lado los niveles bueno y deteriorado indican un 0%. Esto nos indica que el 100% de los sujetos que respondieron al cuestionario afirman que el clima organizacional en tiempo de la pandemia en el Hospital Regional de Huánuco se encuentra en un nivel por mejorar.

Tabla 8
Satisfacción laboral en pandemia del personal de Cuidados Intensivos
Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huanuco-2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	0	0	0	0
Válido	Medio	48	85,7	85,7	85,7
	Alto	8	14,3	14,3	100,0
Total		56	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 2
Satisfacción laboral en pandemia del personal de Cuidados Intensivos
Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huanuco-2022



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 8

Interpretación:

Al visualizar la tabla 8 y figura 2 de la Variable Satisfacción laboral nos indica el nivel en que se encuentra según los encuestados: El 85.7% medio, el 14.3% alto y el 0% bajo. Esto nos indica que más del 50% de los sujetos que respondieron al

cuestionario afirman que la satisfacción laboral en tiempo de la pandemia en el Hospital Regional de Huánuco se encuentra en un nivel medio.

5.1.2. Descripción de la relación de las variables

Tabla 9

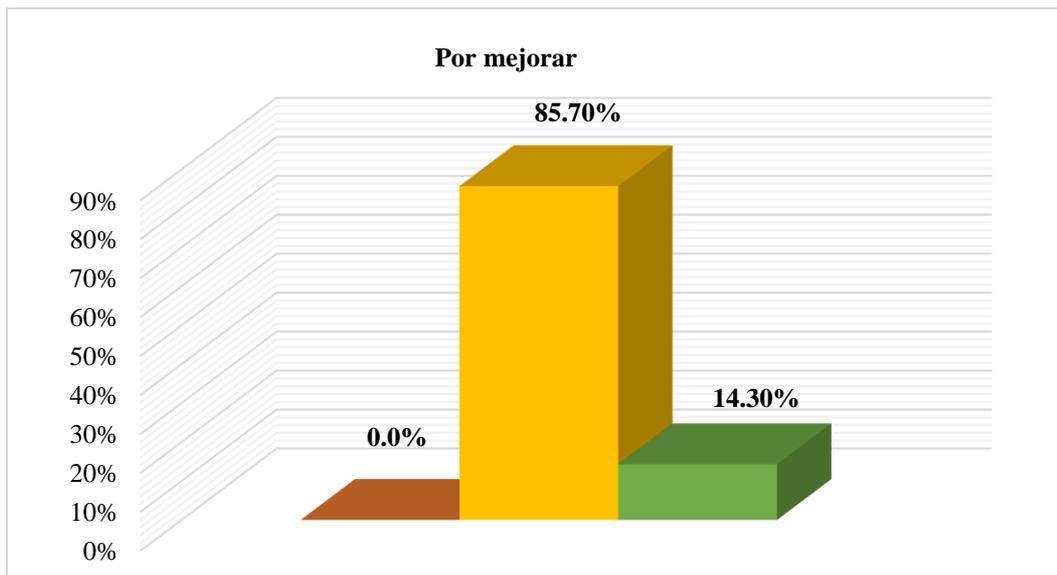
Clima Organizacional y Satisfacción laboral en pandemia del personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco

		Clima Organizacional						Total
		Deteriorado		Por mejorar		Bueno		
Satisfacción laboral	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0
	Medio	0	0%	48	85.7%	0	0%	48
	Alto	0	0%	8	14.3%	0	0%	8
Total		0	0%	56	100.0%	0	0%	56

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 3

Cruce de las variables de la satisfacción laboral y el clima organizacional



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 9

Interpretación:

Al visualizar la tabla 9 y figura 3 las variables satisfacción laboral y el clima organizacional demuestran los siguientes niveles: El nivel medio con 85.7%, en un nivel alto 14.3% y el nivel bajo indica un 0%. Concluyendo que el personal del Hospital Regional de Huánuco percibe que el ambiente organizacional está

frecuentemente relacionado con la satisfacción laboral y por lo tanto indican que está por mejorar.

5.1.3. Descripción de la relación según dimensiones

Tabla 10

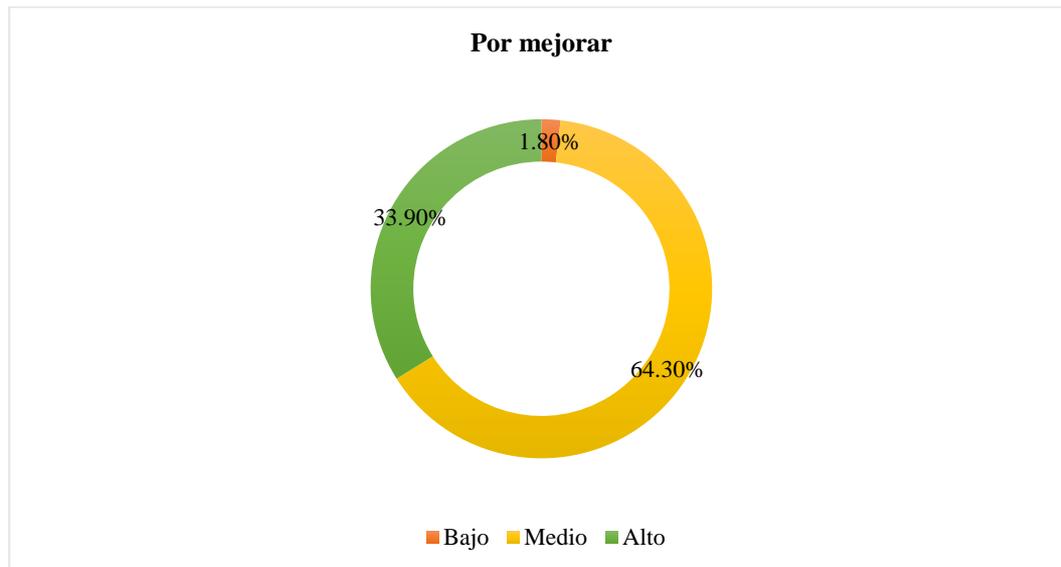
Clima Organizacional y las condiciones de trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico

		Clima Organizacional						Total
		Deteriorado		Por mejorar		Bueno		
Condiciones de Trabajo	Bajo	0	0.0%	1	1,8%	0	0.0%	1
	Medio	0	0.0%	36	64,3%	0	0.0%	36
	Alto	0	0.0%	19	33,9%	0	0.0%	19
Total		0	0.0%	56	100.0%	0	0.0%	56

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 4

Clima Organizacional y las condiciones de trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 10

Interpretación:

Al visualizar la tabla 10 y figura 4, la dimensión de la condición del trabajo y la variable del clima organizacional demuestran los siguientes niveles: El nivel medio 64.3%, el nivel alto con 33.9% y en un nivel bajo con 1.8%. Concluyendo que el personal del Hospital Regional de Huánuco percibe que el ambiente de trabajo

depende constantemente de las condiciones del trabajador y por lo tanto indican que está por mejorar.

Tabla 11

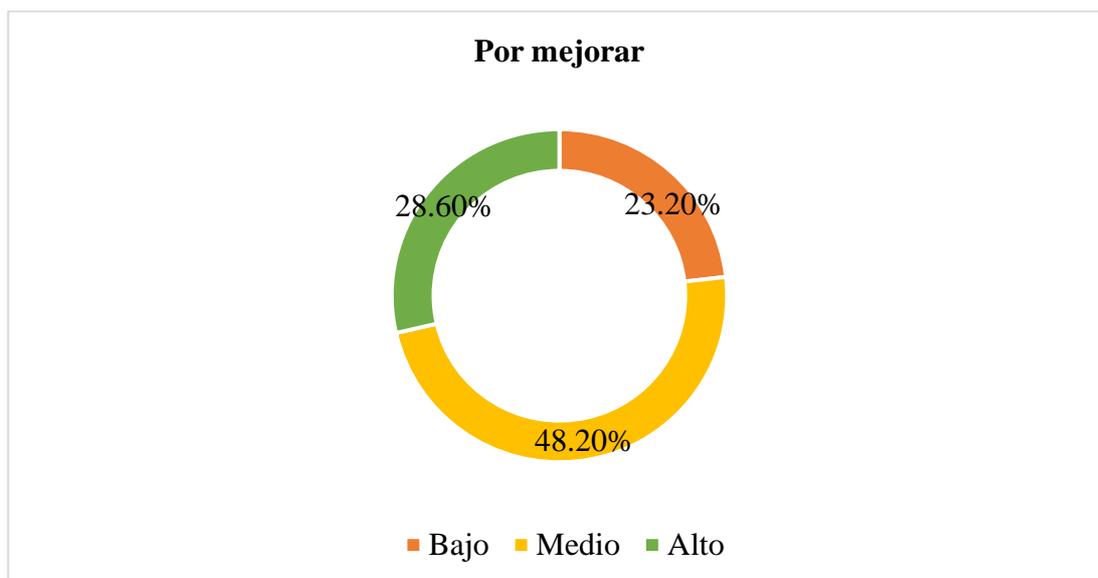
Clima Organizacional y la interacción en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico

		Clima Organizacional						Total
		Deteriorado		Por mejorar		Bueno		
Interacción	Bajo	0	0.0%	13	23,2%	0	0.0%	13
	Medio	0	0.0%	27	48,2%	0	0.0%	43
	Alto	0	0.0%	16	28,6%	0	0.0%	7
Total		0	0.0%	56	100.0%	0	0.0%	56

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 5

Clima Organizacional y la interacción en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico



Nota. Encuesta 2022. Fuente: Tabla 11

Interpretación:

Al visualizar la tabla 11 y figura 5, la dimensión de la interacción con la variable clima organizacional demuestra los siguientes niveles: El nivel medio 48.2%, el nivel alto con 28.6% y en un nivel bajo con 23.2%. Concluyendo que el personal del Hospital Regional de Huánuco percibe que el clima organizacional se relaciona de una manera regular con la interacción del trabajador y por lo tanto indican que está por mejorar.

Tabla 12
Clima Organizacional y el bienestar en el trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico

		Clima Organizacional						Total
		Deteriorado		Por mejorar		ueno		
Bienestar en el trabajo	Bajo	0	0.0%	6	10.7%	0	0.0%	6
	Medio	0	0.0%	43	76.8%	0	0.0%	43
	Alto	0	0.0%	7	12.5%	0	0.0%	7
Total		0	0.0%	56	100.0%	0	0.0%	56

Nota. Encuesta 2022. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 6
Clima Organizacional y el bienestar en el trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 12

Interpretación:

Al visualizar la tabla 12 y figura 6, la dimensión del bienestar en el trabajo con la variable clima organizacional demuestra los siguientes niveles: El nivel bajo con 10.7%, el nivel medio con 76.8% y en un nivel alto con 12.5%. Concluyendo que el personal del Hospital Regional de Huánuco percibe que el clima organizacional frecuentemente se relaciona con el bienestar en el trabajo de los empleados y por lo tanto indica que está por mejorar.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

5.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla 13

P. de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,085	56	,000	,968	56	,141
Satisfacción Laboral	,096	56	,000	,973	56	,235
Condiciones de trabajo	,076	56	,000	,986	56	,740
Interacción	,082	56	,000	,974	56	,255
Bienestar en el trabajo	,102	56	,000	,969	56	,154

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente. IBM SPSS Statistics.

Interpretación

Según esta tabla 13 de la prueba de normalidad observadas de las variables y dimensiones el gl (total de encuestados) es de 56 por lo que se está utilizando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a. Asimismo, la significancia dada de todos es 0.00 ya que es inferior a 0.05 y esto es equivalente a que la distribución de los datos indicando que no son normales.

Hipótesis General

- **Hi:** El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022
- **Ho:** El Clima Organizacional no se relaciona con la Satisfacción laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

Tabla 14

Correlación de Rho Spearman de las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Correlación de la hipótesis general

			Clima Organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,957
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	56	56
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,957	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	56	56

Fuente. IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

Al observar la tabla 14 y viendo que las dos variables son cuantitativas, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es = 0.957 y el nivel de significancia de = 0.040 es menor a 0.05, indicando la presencia de una correlación positiva. Esto indica que el clima organizacional está fuertemente relacionado con la satisfacción laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022. Por lo tanto, se valida la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis Especifica N°1

- **Hi1:** El Clima Organizacional tendrá efecto muy significativo en las condiciones de trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022
- **Ho1:** El Clima Organizacional no tendrá efecto en las condiciones de trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

Tabla 15

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de las variable Clima Organizacional y las condiciones de trabajo

Correlación de la hipótesis específica 1

			Clima Organizacional	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,917
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	56	56
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,917	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	56	56

Fuente. IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

Considerando que la variable y la dimensión medidas son cuantitativas, se visualiza en la tabla N°15, una correlación de 0.917 referida por el coeficiente Rho de Spearman que tiene también un nivel significativo de 0.010, menor a 0.05, nos señala que hay una correlación positiva, corroborando así que el Clima Organizacional tiene efecto muy significativo en las condiciones laborales durante la Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Especifica N°2

- **Hi2:** El Clima Organizacional tendrá efecto muy significativo en la interacción en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022
- **Ho2:** El Clima Organizacional no tendrá efecto en la interacción en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

Tabla 16

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de las variable Clima Organizacional y la Interacción

Correlación de la hipótesis específica 2

			Clima Organizacional	Interacción
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,895
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	56	56
	Interacción	Coeficiente de correlación	,895	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	56	56

Fuente. IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

Dado que la variable que se mide y la medición son cuantitativas, la tabla 16 muestra una correlación de 0,895 referida por el coeficiente rho de Spearman, que también tiene un nivel significativo de 0,006, es decir menor a 0.05, indicando la presencia de una correlación positiva y mostrando así que el Clima organizacional tiene un efecto muy significativo con la interacción en pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022. Por lo tanto, se valida la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis Específica N°3

Hi3: El Clima Organizacional tendrá efecto muy significativo en el bienestar en el trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

Ho3: El Clima Organizacional no tendrá efecto en el bienestar en el trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

Tabla 17

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de las variable Clima Organizacional y el Bienestar en el trabajo

Correlación de la hipótesis específica 3

			Clima Organizacional	Bienestar en el trabajo
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,945
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	56	56
	Bienestar en el trabajo	Coefficiente de correlación	,945	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	56	56

Fuente. IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

Considerando que la variable y la dimensión medidas son cuantitativas, se visualiza en la tabla N°17, una correlación de 0.945 referida por el coeficiente de rho de Spearman que tiene también un nivel significativo de 0.012, siendo este menor a 0.05, nos señala que existe una correlación positiva. Esto demuestra que el Clima Organizacional tiene efecto en el bienestar en el trabajo de la Satisfacción laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022. De modo que, se valida la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman agrupado de las variables en estudio

Datos de la correlación de Rho Spearman

Rho Spearman			
Clima Organizacional (agrupado)			
	Coeficiente de correlación	Sig. (Bilateral)	N
Satisfacción Laboral (agrupado)	0.957	0.040	56
Condiciones de trabajo (agrupado)	0.917	0.010	56
Interacción (agrupado)	0.895	0.006	56
Bienestar (agrupado)	0.945	0.012	56

Fuente. IBM SPSS Statistics.

Interpretación:

Considerando que la variable Clima organizacional se relaciona de manera positiva con la variable dependiente y sus dimensiones, ya que se visualiza en la tabla N°18, unas correlaciones de 0.895 hasta 0.957 referida por el coeficiente Rho de Spearman que tiene también un nivel significativo de 0.012 hasta 0.040, siendo estos inferiores a 0.05, demostrando que existen correlación alta y muy alta; entre el clima organizacional con la variable satisfacción laboral y sus dimensiones. Lo que valida la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5.3. Discusión de resultados

Con base a los hallazgos encontrados y los resultados del análisis, con respecto al objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.957 indica que existe una correlación positiva entre las variables, que además se encuentra en un nivel muy alto de correlación y nivel. de significancia es bilateral $p=0,040$ (alta Significancia), rechaza la hipótesis que niega la relación y acepta la hipótesis positiva, la satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio, el 85,7% de los encuestados cree que el clima organizacional esta por mejor, mientras que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel alto, en el 14,3% de los encuestados cree que el clima organizacional esta por mejorar.

De los resultados y análisis de los datos para el objetivo específico 1, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.917 indica que existe una relación

positiva entre las variables y también se encuentra que el nivel de correlación es muy alto el cual es bilateral con un nivel de significación $p=.010$ se rechaza la hipótesis que niega la relación y aceptar la hipótesis de estudio, esto es, las condiciones de trabajo en un nivel medio con 64.3%, nivel alto 33.9% y en un nivel bajo 1.8% del personal encuestado percibe que el clima organizacional está por mejorar

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los datos, respecto al objetivo específico 2, el coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,895 indicó que existió relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=,006$ se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, esto es, la interacción en un nivel medio con 48.2%, nivel alto 28.6% y en un nivel bajo 23.2% del personal encuestado percibe que el clima organizacional está por mejorar.

Con respecto a los hallazgos encontrados y del análisis de los datos, respecto al objetivo específico 3, el coeficiente de correlación Rho de Spearman = ,945 indicó que existió relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alto y siendo el nivel de significancia bilateral $p=,012$ se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, esto es, el bienestar en el trabajo en un nivel medio con 76.8%, nivel alto 12.5% y en un nivel bajo 10.7% del personal encuestado percibe que el clima organizacional está por mejorar.

Con base en los resultados y su análisis, este estudio también apoya las afirmaciones de Noriega (2021) y Vidaurre (2021), puesto que existe una relación significativa en un nivel intermedio directo entre las variables del Clima organizacional con la Satisfacción laboral al haberse demostrado que el valor obtenido de Rh Pearson= (0,740) (,536) y su Sig. ($p=0,01$) ($p=0,02 <0.05$). Así mismo coinciden en afirmar que en términos generales el clima organizacional es percibido por los encuestados en un nivel por mejorar en un (63.2%), en relación Satisfacción laboral como Ni insatisfecho ni satisfecho (62.1%)

Esto significa que evaluar el clima organizacional debe ser una alta prioridad en el campo de la salud pública, ya que debe ser un elemento esencial de la estrategia de la organización para formular sus planes, permitir a los directivos desarrollar una visión para el futuro de una organización y servir como base para un diagnóstico de las realidades cambiantes del entorno laboral, que permite identificar las necesidades

reales, relacionadas con el futuro deseado, para delinear las acciones que se deben tomar ahora para concretar la visión de futuro desarrollada para la institución. La comprensión de los fenómenos organizacionales es esencial para todos los profesionales responsables de la gestión de personas y recursos en la sociedad. La calidad de la administración y los servicios depende de factores como el uso eficiente de los recursos.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Sánchez (2020) y Encontrándose que existe relación significativa en un nivel intermedio directo entre las variables del Clima organizacional con la Satisfacción laboral al haberse demostrado que el valor obtenido de Pearson=0,347 y su Sig. $p=0,014 < 0.05$. Así mismo se encontró que la percepción del nivel del Clima organizacional por el personal de salud en su mayoría es un Clima por Mejorar con un (80%) y con nivel de Satisfacción laboral como Insatisfecho ni satisfecho con un (72%) indica que muestra una asociación entre las variables; asimismo se concuerda que el clima organizacional en el que se desarrollan las acciones de salud está relacionado con la satisfacción laboral común en las instituciones hospitalarias, por lo que el clima propicio beneficia el clima laboral y con ello la participación y desempeño de los empleados, en particular se reconoce que el ambiente de trabajo tiene un papel que jugar en el comportamiento de los empleados y superiores, ya que abarca todo los valores, propósitos, metas, creencias y reglas de operación en el lugar de trabajo a nivel individual, grupal y organizacional

5.4. Aporte científico de la investigación

El estudio ayudará a ampliar el conocimiento sobre aspectos organizacionales y sus efectos en la satisfacción laboral del personal asistencial de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Huánuco. Compararlo con otros estudios similares y analizar posibles variaciones según la naturaleza de cada organización, ya sea pública o privada, y según el contexto, esto ayuda a vincular variables e incluso aplicarlas a otros estudios que operan sobre la misma variable

El propósito del estudio es proporcionar información útil a la institución de estudio y a la comunidad investigadora para mejorar la comprensión del alcance de los problemas existentes y las formas de prevenirlos y resolverlos

La importancia de este estudio es conocer en qué medida el personal se adecua a su entorno y a sus condiciones de trabajo, ya que esto está directamente relacionado con la organización del servicio y la calidad del trabajo, sentando así las bases para el buen funcionamiento del mismo. organización. para que ambos factores sirvan como punto de referencia de cómo los empleados deben comportarse en el entorno laboral para poder trabajar de manera efectiva

CONCLUSIONES

Este estudio determinó el vínculo entre la cultura de trabajo y la satisfacción laboral durante una pandemia entre el personal de cuidados intensivos adultos y pediátricos., ¿Hospital Regional Huánuco 2022.lo más importante fue establecer la relación que existe entre ambas variables por que ayudara a mejorar la organización de un ambiente de trabajo adecuado en dicho servicio ,lo que más ayudo al desarrollo de esta investigación fue la accesibilidad a los servicios porque en su mayoría de los encuestados mostraron su disponibilidad y colaboración y lo más difícil fue ubicar al personal médico por la programación de rol flexible.

1. Se ha determinado de acuerdo con el objetivo general, la satisfacción laboral y el clima organizacional tienen una relación significativa durante la pandemia del personal de cuidados intensivos del Hospital Regional- Huánuco 2022, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman =,957 y el valor de α de 0.040 inferior al 0.05 que nos indica que existe una correlación positiva demostrando una correlación muy alta y una significancia bilateral $p=0.040$ (altamente significativo)
2. En relación al objetivo específica 1, Existe efecto significativo entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del personal de cuidados intensivos del Hospital Regional- Huánuco 2022; siendo el coeficiente de Rho de Spearman =,917 demostrando una correlación muy alta y una significancia bilateral $p=,010$ (altamente significativo)
3. En relación al objetivo específica 2, Existe efecto significativo entre el clima organizacional y la Interacción del personal de cuidados intensivos del Hospital Regional- Huánuco 2022; siendo el coeficiente de Rho de Spearman (Rho = ,895) demostrando una correlación alta y una significancia bilateral $p=,006$ (altamente significativo)
4. En relación al objetivo específica 3, Existe efecto significativo entre el clima organizacional con el bienestar en el trabajo del personal de cuidados intensivos del Hospital Regional- Huánuco 2022; siendo el coeficiente de Rho de Spearman (Rho = ,945) demostrando una correlación muy alta y una significancia bilateral $p=,012$ (altamente significativo)

SUGERENCIAS

A los Directivos del Hospital Regional

Se recomienda considerar los resultados obtenidos de este estudio servirá como base para implementar políticas y estrategias que permitan la mejora continua del clima organizacional, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo del personal de la salud en la unidad de cuidados intensivos y así sienten más comprometidos con los objetivos institucionales, generando mayor productividad en el trabajo.

A la Jefatura de la Unidad de Cuidados Intensivos

Fortalecer las relaciones laborales y el compromiso institucional; de igual manera desarrollar un plan de mejora para incentivar talleres que fortalezcan el desarrollo del personal lo que repercutirá positivamente a un ambiente organizacional saludable y un nivel de satisfacción en línea con las expectativas laborales de los trabajadores de la salud.

Al Personal de Salud

Los trabajadores de la salud deben comenzar con estos procesos de cambio para preparar gradualmente nuevas formas de crear conocimientos, comportamientos, actitudes y posiciones positivas ante los cambios que exige el contexto actual, promover nuevos mecanismos de comunicación y mejorar las condiciones de trabajo para promover un entorno más propicio. a la creación de estrategias de cambio dentro del sistema de trabajo interno.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Acosta AM, De la Cruz N, Huerta KE. Clima Organizacional Y satisfacción laboral de las Enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos peroperatorio en un Hospital Es salud [tesis]. Lima: Universidad Cayetano Heredia; 2017. Recuperado a partir de:
<https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3852/>
2. Cartagena EY, Peña AJ. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Es salud [Tesis maestría]. Lima: Universidad del Callao; 2018
<http://hdl.handle.net/20.500.12952/4138>
3. OMS. (Organización Mundial de la Salud). Consideraciones relativas a los ajustes de las medidas de salud pública y sociales en el contexto de la covid 19 [Internet]. 2020. Disponible en línea en:
<https://iris.who.int/handle/10665/332084>
4. Pedraza NA. El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Innovar 2020;30(76):9-24
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85191>
5. Guerrero Bejarano MA, Parra Suárez RJ, Arce Vera MF. La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. INNOVA Research Journal [Internet]. 2018;3(8):157–162. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>
6. OIT. (International Labor Organization) (2019). Health and Safety at the Center of the Future of Work: Leverage 100 Years of Experience. Available. Disponible en:
<https://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>.
7. Iglesias A, Esperón Jís F. Un acercamiento al clima organizacional. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2018 [citado 14 Jun 2023]; 34 (1)
Disponible en:
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257>

8. Segredo AM,. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Rev Cubana Salud Pública. 2013; Disponinle en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>
9. Cortés JN, Diagnostico del clima organizacional, Hospital 2Dr. Luis Nachón". Xalapa [tesis maestría]. Veracruz: Universidad Veracruzana;2009Cortés N, Diagnóstico del clima laboral. Hospital Dr. Luis F. Nachón. [Tesis de Maestría]. Veracruz: 2009.Disponible en:
<http://cdigital.uv.mx/handle/123456789/30006>
10. CernasOD, Mercado SP, Davis MA. Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. Rev Psicol Trab Las Organ [Internet]. 2018;(3):1–9. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a1>
11. Cifuentes RJ, Manrique AF. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. Avances en Enfermería[Internet].2014; 32(2), 217-227; Disponible en
<https://dx.doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46207>
12. Noruega AJ, Samudio M,. Diagnóstico del clima organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. Mem. Inst.Cienc. Salud,12(1),14-25. Recuperado de:
<http://revistascientificas.una.py/index.php/RIIC/article/view/30> (2).
13. Reyes Y, Reyes Jorge, Cofiño M. Grado de satisfacción laboral de los Médicos Generales Integrales en Sagua la Grande. Medisur [Internet]. 2012 Jun [citado 2022 abr. 02]; 10(3): 188-194. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2012000300003&lng=es.
14. Romero A, Banderas G,. Clima Laboral en las enfermeras de un Hospital. Enfermería Docente [Internet]. 2007 [cited 2022 Mayo 16];87(9): Disponible en:
<https://www.huvv.es/sites/default/files/revistas/ED-87-03.pdf>.
15. Diario, Gestión. (2018). 86 % de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. Recuperado de: <https://n9.cl/uy7wt>

16. Zapata CA. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de hospital Público. [Tesis maestría]. San Luis de Potosí:Universidad Autónoma de San Luis de Potosí,2020.Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>
17. Fernández C. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm Univ* [Internet]. 2020;17(3):273–83. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
18. Iglesias, A. Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de enfermeras jefas y asistenciales, Cuba 2018 Disponible en: <http://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/47240/html>
19. Noriega CC. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud Unidad de Cuidados Intensivos Covid-19 de un hospital Chiclayo. [Tesis Maestría]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo, 2021.Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>
20. Vidaurre CA. "Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros de UCI en pandemia por Covid19 en un hospital." [Tesis Maestría]. Lima,2022 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87307/Vidaurre_CAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Sánchez, CC. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel. [Tesis Maestría]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo,2020 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.00.12692/47472>
22. Ñique MM. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidado intensivos - Hospital Essalud [Tesis Maestría]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>
23. Salas VY, Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas. [Tesis Maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2017.Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47472>

24. Dorta, A, Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional [Internet]. Blogspot.com. [citado el 22 de junio de 2022]. Disponible en: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.pe/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
25. Cujar A, Ramos C, Hernández H, López J. Cultura organizacional: evolución en la medición Estudios Gerenciales. Jorge Mario Cultura organizacional: evolución en la medición Estudios Gerenciales. 2013; 29:350–5.
26. Juan, C.Importancia de la Cultura organizacional.2010 Disponible de: <http://psicologiayempresa.com/importancia-del-clima-organizacional.html>
<https://sustentarse.com.mx/componentes-del-clima-organizacional/>
27. Valencia L. INTELIGENCIA SOCIAL Y PERFIL OPERATIVO EN LAS ORGANIZACIONES Psicología USB. PLAVGF [Internet]. Usfx.bo. [citado el 27 de junio de 2022]. Disponible en: https://handbook.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/SOCIALES_8/Psicologia/29.pdf
28. Mancera M. Teorías del comportamiento organizacional 2015
Disp.en:<http://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/teorias-del-comportamiento-organizacional/>
29. Línea A en. Teoría del clima organizacional de Likert [Internet]. Conocimientosweb.net. 2023 [citado el 27 de junio de 2023]. Disponible en: <https://conocimientosweb.net/zip/article1578.html>
30. Camacaro, R. Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana.2010 (Caso: Aviación Militar Venezolana). Disponible en: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/pre/instrumentos%20de%20recoleccion%20de%20datos.htm>
31. Pérez Porto J, Gardey A. Dirección [Internet]. Definición; 2010 [citado el 27 de junio de 2022]. Disponible en: <https://definicion.de/direccion>
32. Dirección de empresas archivos [Internet]. Tiempos Modernos. Esther; 2010 [citado el 22 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.tiemposmodernos.eu/etiquetas/direccion-de-empresas/>

33. Muñoz L. Organización De Los Recursos: Programas De Actividades Y Centros De Recursos. En: Contribuciones a las Ciencias Sociales, Servicios Académicos Intercontinentales SL. 2012. p. 2012–22.
<http://www.eumed.net/rev/cccss/22/jlmc.html>
34. Project, S. (2013). Definición de los roles de recursos de la organización. Recuperado de de de:
[https://technet.microsoft.com/eses/library/gg597639\(v=office.14\).aspx](https://technet.microsoft.com/eses/library/gg597639(v=office.14).aspx)
35. Los recursos en las organizaciones [Internet]. ZEN EN LA ORGANIZACION. 2010 [citado el 27 de junio de 2022]. Disponible en:
<https://zenempresarial.wordpress.com/2010/03/16/los-recursos-en-las-organizaciones/>
36. Goncalves, B. (2015). El Rincón Espiritual de Leux. Disponible en:
<https://elrinconespiritualdeleux.wordpress.com/tag/estabilidad/>
37. Jiménez, M. (2014). Educar en valores es educar. Disponible en:
<https://ined21.com/educar-en-valores-es-educar/>
38. Los Valores [Internet]. Scribd. [citado el 27 de junio de 2023]. Disponible en:
<https://es.scribd.com/document/169436537/Los-Valores>
39. Gamboa E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Revista PsicologíaCientifica.com,2010 12(16)
<https://psicolcient.me/x4kok>
40. Ramírez, R. Importancia de la motivación en la satisfacción laboral 2015. Recuperado de: <https://n9.cl/qx6cc>.
41. Sánchez-Sellero M, Carmen Sánchez-Sellero PC-G, Montserrat Sánchez-Sellero M, Rae FJCODLSLEE. septiembre-octubre. Vol. 54. Getulio Vargas São Paulo, Brasil; 2014.
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?>
42. Trios S. Teorías sobre la Satisfacción Laboral ▶ Información sobre Teorías sobre la Satisfacción Laboral ▶ 2023[Internet]. Plataforma de Derecho y Ciencias Sociales ▶ Educación y Comunidades. Plataforma de Derecho; 2019 [citado el 22 de julio de 2022]. Disponible en:
<https://leyderecho.org/teorias-sobre-la-satisfaccion-laboral/>

43. Condiciones de trabajo y salud [Internet]. Iistas.net. [citado el 20 de junio de 2022]. Disponible en:
<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>
44. Redondo, C. (2012). Condiciones laborales en el mundo empresarial. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1860/1/TFG-L%2064.pdf>
45. Arias, A. (2012). Conceptos de condiciones y medio ambiente de trabajo. Recuperado de:
https://www.stps.gob.mx/DGIFT_STPS/PDF/Concepto%20de%20condiciones%20y%20medio%20ambiente%20de%20trabajo.pdf
46. Tercero, D. (2014). Interacción social: definición. Recuperado de:
<https://n9.cl/gh91j>
47. Sociología, E. (2012). Las interacciones sociales. Recuperado de:
<https://sociologiaestudios.wordpress.com/2013/02/07/las-interacciones-sociales>
48. Galeón, C. (2012). Definición de interacción. Recuperado de:
<http://social.galeon.com/>
49. Caroline, C. (2015). Bienestar laboral. Recuperado de: <https://n9.cl/wefua>
50. Barrera, L. (2104). Coaching para el bienestar laboral. Recuperado de:
<https://n9.cl/1fw38t>
51. Bienestar laboral [Internet]. prezi.com. [citado el 22 de junio de 2022]. Disponible en: <https://prezi.com/qmpjzsb1sb1f/bienestar-laboral/>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENCIONES
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional con la satisfacción laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Establecer la relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Hi: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en Pandemia del personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022</p> <p>Ho: El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022</p>	<p>DEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Condiciones de Trabajo</p> <p>Interacción</p> <p>Bienestar en el trabajo</p>
<p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuál es el efecto del Clima Organizacional en las condiciones de trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022? ● ¿Cuál es el efecto del Clima Organizacional en la Interacción en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022? ● ¿Cuál es el efecto del Clima Organizacional en el bienestar en el trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022? 	<p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificar el efecto del Clima Organizacional en las condiciones de trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022 ● Identificar el efecto del Clima Organizacional en la Interacción en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022 ● Identificar el efecto del Clima Organizacional en el bienestar en el trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022 	<p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ●Hi1: El Clima Organizacional tendrá efecto muy significativo en las condiciones de trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022 ●Ho1: El Clima Organizacional no tendrá efecto en las condiciones de trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022 ●Hi2: El Clima Organizacional tendrá efecto muy significativo en la interacción en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022 ●Ho2: El Clima Organizacional no tendrá efecto en la interacción en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022 ●Hi3: El Clima Organizacional tendrá efecto muy significativo en el bienestar en el trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022 ●Ho3: El Clima Organizacional no tendrá efecto en el bienestar en el trabajo en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022 	<p>INDEPENDIENTE</p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>Relaciones</p> <p>Dirección</p> <p>Pertenencia</p> <p>Retribución</p> <p>Recursos</p> <p>Estabilidad</p> <p>Coherencia</p> <p>Valores</p>

Matriz de Consistencia

METODOLOGIA	AMBITO Y POBLACIÓN	TECNICA Y RECOLECCION DE DATOS
<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de información: Prospectivo ● Según el período o secuencia del estudio: Transversal ● Según el análisis y alcance de los resultados: Descriptivo 	<p>ÁMBITO</p> <p>Servicio</p> <p>Unidad de Cuidados Intensivos</p> <p>Adulto y Pediátrico</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La Encuesta
<p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Relacional: porque nos permitirá realizar un análisis estadístico bivariado y se cuantificará la relación entre dos variables.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>La investigación se realizará bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional. El esquema planteado para la investigación es:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR P --> X P --> Y X <--> Y style X fill:none,stroke:none style Y fill:none,stroke:none style R fill:none,stroke:none </pre> </div> <p>P = Población X = Variable 1 Clima Organizacional Y = Variable 1 Satisfacción Laboral R = Relación.</p>	<p>POBLACION MUESTRAL</p> <p>Conformado por un total de 56 trabajadores de salud</p>	<p>INSTRUMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cuestionario <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ● Se realizará la validez y confiabilidad de los instrumentos. ● Se aplicará la prueba piloto en el servicio UCI -AHT Covid 19 – Hospital Contingencia Hermilio Valdizan -Huánuco ● Se gestionará permisos respectivos para la aplicación de los instrumentos. ● Se procederá a explicar a cada uno del personal de salud sobre el objetivo del estudio, así como de las instrucciones que deberán seguir para un correcto llenado de los instrumentos. ● Se solicitará el consentimiento informado del personal antes de aplicar los instrumentos ● Se procederá con la aplicación del cuestionario a la hora del refrigerio durante un tiempo aproximado de 20 minutos por profesional.



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PANDEMIA DEL PERSONAL DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO Y PEDIÁTRICO, HOSPITAL REGIONAL HUÁNUCO - 2022

OBJETIVO: Establecer la relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

INVESTIGADOR: Kely Regner Rosales Tarazona.

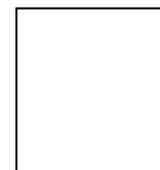
Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____



Firma del investigador responsable: _____

ANEXO 03

INSTRUMENTOS

Código:

Fecha: .../.../.....

CUESTIONARIO 01 DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Título de investigación: Clima Organizacional y Satisfacción laboral en pandemia del personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco - 2022

Instrucciones: A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted. Frecuenta. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

No hay respuestas buenas ni malas,

- ✓ Siempre : 5
- ✓ Casi Siempre : 4
- ✓ A veces : 3
- ✓ Nunca : 2
- ✓ Casi nunca : 1

Gracias por su colaboración

N°	DIMENSION : RELACIONES	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo					
3	Los miembros del grupo son distantes conmigo					
4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo					
5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes					
	DIMENSION : DIRECCIÓN	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
6	Mi Jefe crea una Atmosfera de confianza en el Grupo de Trabajo					
7	El Jefe es mal Educado.					
8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.					
9	Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias					
10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.					
	DIMENSION : PERTENENCIA	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución					
12	Los Beneficios que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					

14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Institución					
15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes					
	DIMENSION : RETRIBUCIÓN	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
16	Realmente me interesa el Futuro de la Institución					
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.					
18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución					
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.					
20	Sería más feliz en otra institución					
	DIMENSION : RECURSOS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22	El ambiente Físico de mi sitio de trabajo es adecuado					
23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo					
24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo					
25	La iluminación del Área de trabajo es deficiente					
	DIMENSION: ESTABILIDAD	Siem	Casi	A	Nunc	Casi
26	La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño					

27	La Institución brinda Estabilidad Laboral					
28	La Institución contrata personal por Terceros					
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo					
	DIMENSIÓN : COHERENCIA	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución					
32	Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas					
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas					
34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución					
35	Las metas de la Institución son poco entendibles					
	DIMENSIÓN : VALORES	Siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca
36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno					
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales					
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente					
39	Cuando las cosas salen mal los servicios son rápidos en culpar a otros					
40	Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras					

Código:

Fecha: .../.../.....

CUESTIONARIO 02 DE SATISFACCIÓN LABORAL

Título de investigación: Clima Organizacional y Satisfacción laboral en pandemia del personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco - 2022

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa(X) en la que considere expresa mejor su punto de vista.

No hay respuestas buenas ni malas,

- ✓ Siempre : 5
- ✓ Casi Siempre : 4
- ✓ A veces : 3
- ✓ Nunca : 2
- ✓ Casi nunca : 1

Gracias por su colaboración

N°	DIMENSIÓN : CONDICIONES DE TRABAJO	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi Nunca
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se Espera de mí					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado					
3	En el trabajo, siento que puedo sacar todo mi potencial.					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.					
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo					
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
7	En general, me siento satisfecho con mi lugar de trabajo.					
8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución					
9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					
10	El ambiente de la Institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
11	Para mí, el nombre y la reputación de HOSPITAL es muy claro.					

	DIMENSIÓN : INTERACCIÓN	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi Nunca
12	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho					
13	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras					
14	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones					
15	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.					
16	Los Directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución					
17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
	DIMENSIÓN : BIENESTAR EN EL TRABAJO	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi Nunca
18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
19	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
20	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo					

21	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los Trabajadores					
22	La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros					
23	Mis remuneraciones están de acuerdo a nivel profesional					
24	Contamos con centro de esparcimiento adecuados					
25	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal					

ANEXO 04
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticos descriptivos

Items	N°	Minimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
Item 1	25	2	5	3.48	0.71414	,489
Item 2	25	2	5	3.56	0.91652	,806
Item 3	25	1	5	2.84	1.14310	1,254
Item 4	25	1	5	2.92	1.11505	1,193
Item 5	25	1	5	3.56	0.91652	,806
Item 6	25	3	5	3.56	0.65064	,406
Item 7	25	2	5	3.12	1.12990	1,225
Item 8	25	3	4	3.4	0.50000	,24
Item 9	25	1	5	3.16	1.10604	1,174
Item 10	25	1	5	3.08	0.95394	,873
Item 11	25	3	5	3.92	0.75939	,553
Item 12	25	1	5	3.68	1.02956	1,017
Item 13	25	1	5	3.88	1.12990	1,225
Item 14	25	1	5	3.36	1.11355	1,190
Item 15	25	3	5	3.68	0.69041	,457
Item 16	25	1	5	4.12	0.97125	,905
Item 17	25	1	5	3.72	0.93630	,841
Item 18	25	2	5	2.88	0.92736	,825
Item 19	25	1	5	3.16	1.14310	1,254
Item 20	25	2	5	2.92	0.99666	,953
Item 21	25	3	5	4.36	0.63770	,390
Item 22	25	2	5	3.96	0.78951	,598
Item 23	25	1	4	2.92	0.70238	,473
Item 24	25	1	4	2.56	0.82057	,646
Item 25	25	1	5	3.08	1.28841	1,593
Item 26	25	2	5	3.6	0.86603	,72
Item 27	25	1	5	3	1.04083	1,04
Item 28	25	2	5	3.96	0.97809	,918
Item 29	25	1	5	3.4	1.00000	,96
Item 30	25	1	5	3.32	1.10755	1,177
Item 31	25	3	5	3.96	0.67577	,438
Item 32	25	1	5	3.32	1.18040	1,337
Item 33	25	2	4	3.12	0.72572	,505

Item 34	25	1	5	3.2	1.00000	,96
Item 35	25	1	5	3.28	0.93630	,841
Item 36	25	1	4	3.16	0.68799	,454
Item 37	25	1	4	2.96	0.88882	,758
Item 38	25	1	5	3.2	1.19024	1,36
Item 39	25	1	5	3.48	0.96264	,889
Item 40	25	1	5	3.12	1.16619	1,305

CALCULO DEL COEFICIENTE DE ALFA DE CROMBACH

Número de Items	K	40
Sumatoria de Varianzas	s_i^2	34,9312
Varianza Total	s_t^2	294,4384
Coefficiente de Alfa de Crombach	α	0,9040

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right)$$

$$\alpha = \frac{40}{39} \left(1 - \frac{34,9312}{294,4384}\right)$$

$$\alpha = 0,9040$$

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL
Estadísticos descriptivos

Items	N°	Minimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
Item 1	25	3	5	4.08	0.70238	0.474
Item 2	25	3	5	3.76	0.59722	0.342
Item 3	25	2	5	3.8	0.81650	0.640
Item 4	25	1	5	2.84	1.37477	1.814
Item 5	25	2	5	4.04	0.78951	0.598
Item 6	25	3	5	3.8	0.64550	0.400
Item 7	25	3	5	3.76	0.72342	0.502
Item 8	25	1	5	3.44	1.04403	1.046
Item 9	25	1	5	3.36	0.86023	0.710
Item 10	25	1	5	3.08	1.07703	1.114
Item 11	25	1	5	3.68	1.10755	1.178
Item 12	25	1	5	3.28	1.13725	1.242
Item 13	25	1	5	3.24	1.01160	0.982
Item 14	25	1	5	3.6	1.00000	0.960
Item 15	25	1	5	3.24	0.96954	0.902
Item 16	25	1	5	3.12	1.12990	1.226
Item 17	25	1	5	2.64	1.28712	1.590
Item 18	25	1	5	3.72	1.20830	1.402
Item 19	25	1	4	2.24	1.05198	1.062
Item 20	25	3	5	3.64	0.70000	0.470
Item 21	25	2	5	3.36	0.63770	0.390
Item 22	25	1	5	3.4	1.22474	1.440
Item 23	25	1	5	3.56	1.12101	1.206
Item 24	25	1	5	2.48	1.15902	1.290
Item 25	25	1	5	2.24	1.09087	1.142

CALCULO DEL COEFICIENTE DE ALFA DE CROMBACH

Número de Items	K	25
Sumatoria de Varianzas	s_i^2	24,1248
Varianza Total	s_t^2	158
Coefficiente de Alfa de Crombach	α	0,8826

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right)$$

$$\alpha = \frac{25}{24} \left(1 - \frac{24,1248}{158}\right)$$

$$\alpha = 0,8826$$

Anexo 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO : Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huanuco-2022

OBJETIVO : Establecer la relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en Pandemia del Personal de Cuidados Intensivos Adulto y Pediátrico, Hospital Regional Huánuco 2022

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: Dra. María del Carmen, Villavicencio Guardia Especialidad: Dra. En Salud Pública

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENCIÓN	N°	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
RELACIONES	1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	4	4	4	4
	2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	3	3	3	3
	3	Los miembros del grupo son distantes conmigo	4	4	4	4
	4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo	4	4	4	4
	5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes	3	3	3	3
DIRECCIÓN	6	Mi Jefe crea una Atmosfera de confianza en el Grupo de Trabajo	4	4	4	4
	7	El Jefe es mal Educado.	4	4	4	4
	8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	3	4	4	4
	9	Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias	4	4	4	4
	10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	3	4	3	4
PERTENENCIA	11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución	4	4	4	4
	12	Los Beneficios que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades	4	4	4	3
	13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	4	3	4	4
	14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Institución	4	4	4	4
	15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes	4	3	4	4

RETRIBUCIÓN	16	Realmente me interesa el Futuro dela Institución	4	4	4	4
	17	Recomiendo a mis amigos la Institución como unexcelente sitio de trabajo.	3	3	3	3
	18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución	4	4	4	4
	19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	4	4	4	4
	20	Sería más feliz en otra institución	3	3	3	3
RECURSOS	21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	22	El ambiente Físico de mi sitio de trabajo es adecuado	4	4	4	4
	23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	3	3	3	3
	24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	25	La iluminación del Área de trabajo es deficiente	4	4	4	4
ESTABILIDAD	26	La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	4	3	4	4
	27	La Institución brinda Estabilidad Laboral	4	4	3	4
	28	La Institución contrata personal por Terceros	4	4	4	4
	29	La permanecía en el cargo depende de preferencias personales	4	4	3	4
	30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	4	3	4	4
COHERENCIA	31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución	4	4	4	4
	32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	4	4	4	4
	33	Algunas tareas a Diario asignadas tienen poca relación con las metas	4	3	4	3
	34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución	4	4	4	4
	35	Las metas de la Institución son poco entendibles	4	3	3	3

VALORES	36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno	4	4	4	4
	37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales	4	3	4	4
	38	Cuando necesito información de otros servicios lapuedo conseguir fácilmente	4	3	3	4
	39	Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidosen culpar a otros	4	3	4	4
	40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del experto: Dra. María del Carmen, Villavicencio Guardia Especialidad: Dra. En Salud Pública

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	Nº	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CONDICIONES DE NTRABAJO	1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se Espera de mí	4	4	4	4
	2	El trabajo en mi servicio está bien organizado	4	3	4	4
	3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego desarrollar mis habilidades.	4	3	4	4
	4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.	4	3	4	4
	5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	4	4	3	4
	6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	4	4	4	4
	7	En términos Generales me siento satisfecho como centro laboral	4	3	3	4
	8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución	4	4	4	4
	9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	4	3	4	4
	10	El ambiente de la Institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	4	3	3	4
	11	El nombre y prestigio del HCFAP es gráficamente para mí	4	4	4	4
INTERACCIÓN	12	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho	4	3	3	4

	13	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras	4	4	4	4
	14	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	4	3	4	4
	15	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.	4	4	3	4
	16	Los Directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución	4	4	4	4
	17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	4	3	4	4
BIENESTAR EN EL TRABAJO	18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	4	4	3	4
	19	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los Compañeros de Trabajo	4	3	4	4
	20	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	4	4	3	4
	21	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los Trabajadores	4	4	4	4
	22	La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros	4	3	4	4
	23	Mis remuneraciones están de acuerdo a nivel profesional	4	4	3	3
	24	Contamos con centro de esparcimiento adecuados	4	3	4	4
	25	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal	4	3	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: DRA. SILNA TERESITA VELA LÓPEZ

Especialidad: GESTIÓN EN SALUD Y ENFERMERÍA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

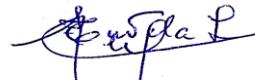
DIMENSIÓN	Nº	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
RELACIONES	1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	4	4	4	4
	2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	4	4	4	4
	3	Los miembros del grupo son distantes conmigo	4	4	4	4
	4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo	4	4	4	4
	5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes	4	4	4	4
DIRECCIÓN	6	Mi jefe crea una Atmosfera de confianza en el Grupo de Trabajo	4	4	4	4
	7	El Jefe es mal Educado.	4	4	4	4
	8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	4	4	4	4
	9	Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias	4	4	4	4
	10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	4	4	4	4
PERTENENCIA	11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución	4	4	4	4
	12	Los Beneficios que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades	4	4	4	4
	13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	4	4	4	4
	14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Institución	4	4	4	4
	15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes	4	4	4	4
RETRIBUCIÓN	16	Realmente me interesa el Futuro de la Institución	4	4	4	4
	17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.	4	4	4	4
	18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución	4	4	4	4
	19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	4	4	4	4
	20	Sería más feliz en otra institución	4	4	4	4
RECURSOS	21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	22	El ambiente Físico de mi sitio de trabajo es adecuado	4	4	4	4
	23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	4	4	4	4
	24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	25	La iluminación del Área de trabajo es deficiente	4	4	4	4

ESTABILIDAD	26	La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	4	4	4	4
	27	La Institución brinda Estabilidad Laboral	4	4	4	4
	28	La Institución contrata personal por Terceros	4	4	4	4
	29	La permanecía en el cargo depende de preferencias personales	4	4	4	4
	30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	4	4	4	4
COHERENCIA	31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución	4	4	4	4
	32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	4	4	4	4
	33	Algunas tareas a Diario asignadas tienen poca relación con las metas	4	4	4	4
	34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución	4	4	4	4
	35	Las metas de la Institución son poco entendibles	4	4	4	4
VALORES	36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno	4	4	4	4
	37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales	4	4	4	4
	38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente	4	4	4	4
	39	Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidos en culpar a otros	4	4	4	4
	40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? NINGUNA

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()



DRA. SILNA TERESITA VELA LÓPEZ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del experto: DRA. SILNA TERESITA VELA LÓPEZ Especialidad: GESTION EN SALUD Y ENFERMERÍA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENCIÓN	Nº	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CONDICIONES DE NTRABAJO	1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se Espera de mí	4	4	4	4
	2	El trabajo en mi servicio está bien organizado	4	4	4	4
	3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego desarrollar mis habilidades.	4	4	4	4
	4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.	4	4	4	4
	5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	4	4	4	4
	6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	4	4	4	4
	7	En términos Generales me siento satisfecho como centro laboral	4	4	4	4
	8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución	4	4	4	4
	9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	4	4	4	4
	10	El ambiente de la Institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	4	4	4	4
	11	El nombre y prestigio del HCFAP es gráficamente para mí	4	4	4	4
INTERACCIÓN	12	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho	4	4	4	4
	13	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras	4	4	4	4
	14	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	4	4	4	4
	15	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.	4	4	4	4
	16	Los Directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución	4	4	4	4
	17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	4	4	4	4
BIENESTAR EN EL TRABAJO	18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	4	4	4	4

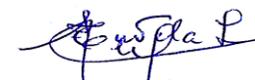
19	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelation con los Compañeros de Trabajo	4	4	4	4
20	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	4	4	4	4
21	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los Trabajadores	4	4	4	4
22	La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros	4	4	4	4
23	Mis remuneraciones están de acuerdo a nivel profesional	4	4	4	4
24	Contamos con centro de esparcimiento adecuados	4	4	4	4
25	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguna

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



DRA. SILNA TERESITA VELA LÓPEZ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: DRA. IRENE DEZA Y FALCON

Especialidad: ENFERMERÍA PEDIÁTRICA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENCIÓN	N°	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
RELACIONES	1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	4	4	4	4
	2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	4	4	4	4
	3	Los miembros del grupo son distantes conmigo	4	4	4	4
	4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo	4	4	4	4
	5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes	4	4	4	4
DIRECCIÓN	6	Mi jefe crea una Atmosfera de confianza en el Grupo de Trabajo	4	4	4	4
	7	El Jefe es mal Educado.	4	4	4	4
	8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	4	4	4	4
	9	Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias	4	4	4	4
	10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	4	4	4	4
PERTENENCIA	11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución	4	4	4	4
	12	Los Beneficios que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades	4	4	4	4
	13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	4	4	4	4
	14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Institución	4	4	4	4
	15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes	3	4	4	4
RETRIBUCIÓN	16	Realmente me interesa el Futuro de la Institución	4	4	4	4
	17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.	4	4	4	4
	18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución	4	4	4	4
	19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	4	4	4	4
	20	Sería más feliz en otra institución	4	4	4	4
RECURSOS	21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	22	El ambiente Físico de mi sitio de trabajo es adecuado	4	4	4	4
	23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	4	4	4	4
	24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	25	La iluminación del Área de trabajo es deficiente	4	4	4	4

ESTABILIDAD	26	La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	4	4	4	4
	27	La Institución brinda Estabilidad Laboral	4	4	4	4
	28	La Institución contrata personal por Terceros	4	4	4	4
	29	La permanecía en el cargo depende de preferencias personales	4	4	4	4
	30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	4	4	4	4
COHERENCIA	31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución	4	4	4	4
	32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	4	4	4	4
	33	Algunas tareas a Diario asignadas tienen poca relación con las metas	4	4	4	4
	34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución	4	4	4	4
	35	Las metas de la Institución son poco entendibles	4	4	4	4
VALORES	36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno	4	4	4	4
	37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales	4	4	4	4
	38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente	4	4	4	4
	39	Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidos en culpar a otros	4	4	4	4
	40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? NINGUNA

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del experto: DRA. IRENE DEZA Y FALCON Especialidad: ENFERMERÍA PEDIÁTRICA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENCIÓN	Nº	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CONDICIONES DE NTRABAJO	1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se Espera de mí	4	4	4	4
	2	El trabajo en mi servicio está bien organizado	4	4	4	4
	3	En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades.	4	4	4	4
	4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.	4	3	4	3
	5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	4	4	4	4
	6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	4	4	4	4
	7	En términos Generales me siento satisfecho en mi centro laboral	4	3	4	3
	8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución	4	4	4	4
	9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	4	4	4	4
	10	El ambiente de la Institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	4	4	4	4
	11	El nombre y prestigio del Hospital es gráficamente para mí	3	4	3	3
INTERACCIÓN	12	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho	4	4	4	4
	13	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras	4	4	4	4
	14	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	4	4	4	4
	15	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.	4	4	4	4
	16	Los Directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución	4	4	4	4
	17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	4	4	4	4

BIENESTAR EN EL TRABAJO	18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	4	4	4	4
	19	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	4	4	4	4
	20	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	4	4	4	4
	21	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los Trabajadores	4	4	4	4
	22	La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros	4	4	4	4
	23	Mis remuneraciones están de acuerdo a nivel profesional	4	4	4	4
	24	Contamos con centro de esparcimiento adecuados	4	4	4	4
	25	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguna

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: Dr. Sebastián Campos Meza Especialidad: Matemática y Física

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENCIÓN	N°	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
RELACIONES	1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	4	4	4	4
	2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	3	3	3	3
	3	Los miembros del grupo son distantes conmigo	4	4	4	4
	4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo	3	4	3	4
	5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes	3	3	3	3
DIRECCIÓN	6	Mi Jefe crea una Atmosfera de confianza en el Grupo de Trabajo	4	4	4	4
	7	El Jefe es mal Educado.	4	4	4	4
	8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	3	4	4	4
	9	Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias	4	4	4	4
	10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	4	4	3	4
PERTENENCIA	11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución	4	4	4	4
	12	Los Beneficios que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades	4	4	3	3
	13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	3	3	4	4
	14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Institución	3	4	4	3
	15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes	4	3	4	4

RETRIBUCIÓN	16	Realmente me interesa el Futuro dela Institución	4	4	4	4
	17	Recomiendo a mis amigos la Institución como unexcelente sitio de trabajo.	3	3	3	3
	18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución	4	4	4	4
	19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	4	4	4	4
	20	Sería más feliz en otra institución	3	3	3	3
RECURSOS	21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	22	El ambiente Físico de mi sitio de trabajo es adecuado	4	4	4	4
	23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	3	3	3	3
	24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	4	4	4	4
	25	La iluminación del Área de trabajo es deficiente	3	4	4	4
ESTABILIDAD	26	La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	4	3	4	4
	27	La Institución brinda Estabilidad Laboral	4	4	3	4
	28	La Institución contrata personal por Terceros	4	4	3	4
	29	La permanecía en el cargo depende de preferencias personales	4	4	3	4
	30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	3	3	4	4
COHERENCIA	31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución	4	3	4	4
	32	Conozco bien como la empresa está logrando sus metas	4	4	4	3
	33	Algunas tareas a Diario asignadas tienen poca relación con las metas	4	3	4	3
	34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución	4	4	4	4
	35	Las metas de la Institución son poco entendibles	4	3	3	3

VALORES	36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno	4	4	4	4
	37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales	3	3	4	4
	38	Cuando necesito información de otros servicios lapuedo conseguir fácilmente	4	3	3	4
	39	Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidos en culpar a otros	3	3	4	4
	40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del experto: Dr. Sebastián Campos Meza Especialidad: Matemática y Física

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	Nº	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CONDICIONES DE NTRABAJO	1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se Espera de mí	4	4	4	4
	2	El trabajo en mi servicio está bien organizado	4	3	4	4
	3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego desarrollar mis habilidades.	4	3	4	4
	4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.	4	3	4	4
	5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	4	4	3	4
	6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	4	4	4	4
	7	En términos Generales me siento satisfecho como centro laboral	4	3	3	4
	8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución	4	4	4	4
	9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	4	3	4	4
	10	El ambiente de la Institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	4	3	3	4
	11	El nombre y prestigio del HCFAP es gráficamente para mí	4	4	4	4
INTERACCIÓN	12	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho	4	3	3	4

	13	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras	4	4	4	4
	14	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	4	3	4	4
	15	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.	4	4	3	4
	16	Los Directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución	4	4	4	4
	17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	4	3	4	4
BIENESTAR ENEL TRABAJO	18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	4	4	3	4
	19	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los Compañeros de Trabajo	4	3	4	4
	20	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	4	4	3	4
	21	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los Trabajadores	4	4	4	4
	22	La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros	4	3	4	4
	23	Mis remuneraciones están de acuerdo a nivel profesional	4	4	3	3
	24	Contamos con centro de esparcimiento adecuados	4	3	4	4
	25	La institución cuenta con premios o estímulos para el personal	4	3	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del experto: Cladys Liliana Rodríguez de Urbina Especialidad: Docente Público / Maestría Clínica
"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	Nº	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
RELACIONES	1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	3	3	3	3
	2	Soy aceptado por mi Grupo de Trabajo	3	3	3	3
	3	Los miembros del grupo son distantes conmigo	3	3	3	3
	4	Mi Grupo de Trabajo me hace sentir incomodo	3	3	3	3
	5	El Grupo de Trabajo valora mis aportes	3	3	3	3
DIRECCIÓN	6	Mi Jefe crea una Atmosfera de confianza en el Grupo de Trabajo	3	3	3	3
	7	El Jefe es mal Educado.	3	3	3	3
	8	Mi Jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.	3	3	3	3
	9	Las órdenes impartidas por el Jefe son arbitrarias	3	3	3	3
	10	El Jefe desconfía del Grupo de Trabajo.	3	3	3	3
PERTENENCIA	11	Entiendo bien los Beneficios que tengo en la Institución	3	3	3	3
	12	Los Beneficios que recibo en la Institución satisfacen mis Necesidades	3	3	3	3
	13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	3	3	3	3
	14	Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Institución	3	3	3	3
	15	Los servicios de Salud que recibo en la Institución son deficientes	3	3	3	3

DIMENCIÓN	Nº	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
RETRIBUCIÓN	16	Realmente me interesa el Futuro de la Institución	3	3	3	3
	17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo.	3	3	3	3
	18	Me avergüenzo decir que soy parte de la Institución	3	3	3	3
	19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra.	3	3	3	3
	20	Seria más feliz en otra institución	3	3	3	3
RECURSOS	21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	3	3	3	3
	22	El ambiente Físico de mi sitio de trabajo es adecuado	3	3	3	3
	23	El entorno Físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	3	3	3	3
	24	Es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	3	3	3	3
	25	La iluminación del Área de trabajo es deficiente	3	3	3	3
ESTABILIDAD	26	La Institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño	3	3	3	3
	27	La Institución brinda Estabilidad Laboral	3	3	3	3
	28	La Institución contrata personal por Terceros	3	3	3	3
	29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales	3	3	3	3
	30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	3	3	3	3
COHERENCIA	31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la Institución	3	3	3	3
	32	Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas	3	3	3	3
	33	Algunas tareas a Diario asignadas tienen poca relación con las metas	3	3	3	3
	34	Los funcionarios no dan a conocer los logros de la Institución	3	3	3	3
	35	Las metas de la Institución son poco entendibles	3	3	3	3

DIMENSIÓN	Nº	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
VALORES	36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno	3	3	3	3
	37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales	3	3	3	3
	38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente	3	3	3	3
	39	Cuando las cosas salen mal los Servicios son rápidos en culpar a otros	3	3	3	3
	40	Los Servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (✓) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (✓) NO ()

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
 Dirección Regional de Salud
 Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"
 Doc. Nut. G. Liliana Rodríguez de Lombardi
 Firma y Sello
 CNP 0198 RNT 072

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del experto: GLADYS HUACA RODRIGUEZ DE LOYBANDI Especialidad: Salud Pública - Nutrición Clínica
 "Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	Nº	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CONDICIONES DE NTRABAJO	1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se Espera de mí	3	3	3	3
	2	El trabajo en mi servicio está bien organizado	3	3	3	3
	3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego desarrollar mis habilidades.	3	3	3	3
	4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.	3	3	3	3
	5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	3	3	3	3
	6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	3	3	3	3
	7	En términos Generales me siento satisfecho como centro laboral	3	3	3	3
	8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución	3	3	3	3
	9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	3	3	3	3
	10	El ambiente de la Institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	3	3	3	3
	11	El nombre y prestigio del HCFAP es gráficamente para mí	3	3	3	3
INTERACCIÓN	12	Los Directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho	2	3	3	3

	13	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras	3	3	3	3	
	14	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	3	3	3	3	
	15	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.	3	3	3	3	
	16	Los Directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución	3	3	3	3	
	17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	3	3	3	3	
	BIENESTAR EN EL TRABAJO	18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	3	3	3	3
		19	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los Compañeros de Trabajo	3	3	3	3
20		Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	3	3	3	3	
21		Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los Trabajadores	3	3	3	3	
22		La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros	3	3	3	3	
23		Mis remuneraciones están de acuerdo a nivel profesional	3	3	3	3	
24		Contamos con centro de esparcimiento adecuados	3	3	3	3	
25		La institución cuenta con premios o estímulos para el personal	3	3	3	3	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI () NO ()

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
 Dirección Regional de Salud
 Hospital Regional "Herminio Valdizán Medrano"

Doc. Nut. G. Liliana Rodríguez de Lombardi
 ESP. NUT. CLINICA
 CNP 0198 RNE 022

NOTA BIOGRAFICA

Nacido en Huánuco, Perú, el 06 de marzo de 1979, enfermero de profesión egresado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan en el año 2003 y tras 4 años de labores en el área, estudio la Segunda especialidad como Enfermero Especialista en Cuidados Intensivos en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, iniciando labores asistenciales en el área hospitalario del Hospital San Juan de Lurigancho durante aproximadamente 10 años, logrando así ser reconocido por su trayectoria

A necesidad de unión familiar realizo su traslado a la ciudad de Huánuco continuando sus labores asistenciales en el Hospital Regional Hermilio Valdizan, destacando su profesionalismo durante la pandemia del Covid19 Entre los trabajos de investigación realizados fue para obtener el título de especialista cuyo título de investigación fue “Necesidades Psicoemocionales de los familiares de pacientes ingresados en Cuidados Intensivos Hospital Hemilio Valdizan Huánuco -2010”.



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día **jueves 31 DE AGOSTO DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA	Presidenta
Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG	Secretaria
Mg. Florian Gualberto FABIAN FLORES	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO (Resolución N° 02626-2022-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Don Kely Regner ROSALES TARAZONA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PANDEMIA DEL PERSONAL DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO Y PEDIATRICO, HOSPITAL REGIONAL HUANUCO - 2022”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de **Dieciocho** (**18**)
Equivalente a **Muy Bueno**, por lo que se declara **Aprobado**
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las **20:17** horas de 31 de agosto de 2023.


.....
PRESIDENTE
DNI N° **28 41 85 98**


.....
SECRETARIO
DNI N° **22 42 3118**


.....
VOCAL
DNI N° **20 68 16 95**

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 03043-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PANDEMIA DEL PERSONAL DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO Y PEDIATRICO, HOSPITAL REGIONAL HUANUCO-2022”**, realizado por el Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Kely Regner ROSALES TARAZONA**, cuenta con un **índice de similitud del 16%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 17 de agosto de 2023.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PANDEMIA DEL PERSONAL DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO Y PEDIATRICO, HOSPITAL REGIONAL HUANUCO-2022

AUTOR

KELY REGNER ROSALES TARAZONA

RECuento DE PALABRAS

11813 Words

RECuento DE CARACTERES

66295 Characters

RECuento DE PÁGINAS

48 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

312.9KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 17, 2023 10:01 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 17, 2023 10:02 AM GMT-5

● **16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	<input type="checkbox"/> Maestría	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> Doctorado
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD
Grado que otorga	MAESTRO EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	ROSALES TARAZONA KELLY REGNER						
Tipo de Documento:	DNI	Pasaporte	C.E.	Nro. de Celular:	943612783		
Nro. de Documento:	40282470			Correo Electrónico:	regfiel@hotmail.com		

Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI	Pasaporte	C.E.	Nro. de Celular:			
Nro. de Documento:				Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI	Pasaporte	C.E.	Nro. de Celular:			
Nro. de Documento:				Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Apellidos y Nombres:	SOTO HILARIO JUVITA DINA	ORCID ID: 0000-0001-5859-0654
Tipo de Documento:	DNI	Nro. de documento: 20718040

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	LLANOS DE TARAZONA MARINA IVERCIA
Secretario:	MARTEL Y CHANG SILVIA ALICIA
Vocal:	FABIAN FLORES FLORIAN GUALBERTO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PANDEMIA DEL PERSONAL DE CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO Y PEDIATRICO, HOSPITAL REGIONAL HUANUCO-2022"

b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)

MAESTRO EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.

d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.

e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.

f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.

g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.

h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CLIMA ORGANIZACIONAL		SATISFACCION LABORAL		CUIDADOS INTENSIVOS	
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>		
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:			
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO
Información de la Agencia Patrocinadora:						

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
Apellidos y Nombres:	ROSALES TARAZONA KELLY REGNER	Huella Digital
DNI:	40282470	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 01/12/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.