

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

**Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del
centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022**

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

AUTORAS:

Bach. Enf. Mejia Capa, Katherine Rosmery

Bach. Enf. Polo Cabrera, Helen Miley

ASESORA:

Dra. Melgarejo Valverde Esperanza Doraliza

ORCID 0000-0002-2710-0293

Nuevo Chimbote – Perú

2023-05-25

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

Revisado y V.º B.º de:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dra. Melgarejo Valverde Esperanza Doraliza', is positioned above a horizontal line.

Dra. Melgarejo Valverde Esperanza Doraliza

DNI 32824900

ORCID 0000-0002-2710-0293

ASESORA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

JURADO EVALUADOR

Revisado y V.º B.º de:

Dr. Ponce Loza Juan Miguel PhD. PD.

PRESIDENTE

DNI 32739375

ORCID 0000-0001-9690-4693

Ms. Ordoñez Flores Anita Jesús

SECRETARIA

DNI 32766261

ORCID 0000-0001-9912-6356

Dra. Melgarejo Valverde Esperanza Doraliza

INTEGRANTE

DNI 32824900

ORCID 0000-0002-2710-0293

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUTENTACIÓN DE LA TESIS

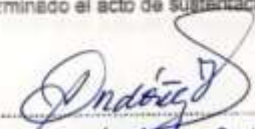
En el Distrito de Nuevo Chimbote, en la Universidad Nacional de Santa, en el
Aula multimedia EPE siendo las 12:30 horas del
día 25 de mayo 2023 dando cumplimiento a la Resolución N°
162-2023-UNS-FC se reunió el Jurado Evaluador presidido por Dr. Juan
Miguel Ponca Loza teniendo como miembros a Ms. Anita Ordóñez
Flores (secretario) (a), y Dra. Esperanza Malgarjo Valverde (integrante),
para la sustentación de tesis a fin de optar el título de Licenciada en enfermería
realizado por el, (la), (los) tesista (as)
Kertharina Rosmary Mejía Capa
Helan Miley Polo Cabrera quien (es) sustentó (aron) la tesis intitulada:
"Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales
de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote
2022"

Terminada la sustentación, el (la), (los) tesista (as) respondió (ieron) a las preguntas formuladas
por los miembros del jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y
sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como
Excelente asignándole un calificativo de 20 puntos, según
artículo 111° del Reglamento General de Grados y Títulos vigente (Resolución N° 580-2022-CU-
R-UNS)

Siendo las 13:30 horas del mismo día se dio por terminado el acto de sustentación firmando
los miembros del Jurado en señal de conformidad


Nombre: Dr. Juan Miguel Ponca Loza
Presidente


Nombre: Ms. Anita Ordóñez Flores
Secretario


Nombre: Dra. Esperanza Malgarjo Valverde
Integrante

Distribución: Integrantes (E), tesistas () y archivo (02).





Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Esperanza Melgarejo
Título del ejercicio:	It Mejia Polo Clima organizacional y satisfacción laboral CCSM
Título de la entrega:	Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales ...
Nombre del archivo:	IT1_Polo_y_Mejia_Clima_organizacional_satisfacci_n_Laboral.d...
Tamaño del archivo:	536.42K
Total páginas:	67
Total de palabras:	11,843
Total de caracteres:	65,815
Fecha de entrega:	20-jun.-2023 09:24a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2119717798



DEDICATORIA

A Dios, por bendecirme y darme el coraje que necesitaba en momentos difíciles; y así alcanzar mis objetivos.

A mis padres y hermanas por su apoyo incondicional y amor. Sobre todo, a mi madre Betti por su trabajo, sacrificios y compañía en el transcurso de mi vida y formación académica; quien se emociona con cada logro que alcanzo, y el culminar mi carrera profesional es una anhelada meta finalizada con éxito.

A mis abuelos que con su amor y apoyo me dieron fuerzas e inspiración para culminar mi carrera profesional.

A mi pareja Ralph por su amor, comprensión y apoyo incondicional; siempre alentándome en los momentos difíciles y recordándome que puedo lograr cada meta trazada que tengo.

A mi asesora, que guio el desarrollo de toda la investigación y dedico mucho tiempo y esfuerzo para que pudiera culminar con éxito esta tesis y hacer un pequeño aporte en el campo de la enfermería.

KATHERINE

DEDICATORIA

A Dios por brindarme aliento y sabiduría para poder culminar mis estudios en esta hermosa profesión y poder brindar mis servicios al prójimo.

A mis padres Florencio y Rubila, quienes estuvieron conmigo desde siempre en cada etapa de mis estudios básicos y universitario, quienes me dieron la mano incondicionalmente y pusieron su confianza e invirtieron en mi educación para ser quien soy ahora, y así ser parte de su orgullo.

A mi hermana Stefani, quien sentó en mí el sentido de la responsabilidad desde muy pequeña y es un gran ejemplo a seguir para mí.

A mi asesora, por brindarnos su apoyo desde un inicio con el proceso de nuestro trabajo de investigación, por sus enseñanzas y palabras de apoyo que hemos recibido durante todo este tiempo para finalizar con éxito este trabajo.

HELEN

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos motivación para culminar con eficacia esta etapa de nuestra profesión.

A nuestra alma mater, Universidad Nacional del Santa y a los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, por compartir con nosotros su sabiduría en la búsqueda del éxito académico y la competencia profesional durante nuestra formación como profesionales de la salud.

A nuestra querida asesora, Dra. Esperanza Melgarejo Valverde, por ayudarnos a realizar y completar este estudio.

A la jefa y a los profesionales de salud del Centro de Salud Mental Comunitario Dos de Junio, por brindarnos el espacio y tiempo para realizar el estudio, por su participación en la recopilación de datos y la realización efectiva de esta investigación.

KATHERINE Y HELEN

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	v
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MARCO TEÓRICO	22
III. MATERIALES Y MÉTODOS	30
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
4.1 RESULTADOS	37
4.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1 CONCLUSIONES	46
5.2 RECOMENDACIONES	47
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
VII. ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Cuadro 1:	37
Satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022.	
Cuadro 2:	39
Clima organizacional en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022.	
Cuadro 3:	41
Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022.	

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1:	38
Satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022.	
Figura 2:	40
Clima organizacional en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022.	
Figura 3:	42
Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022.	

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1:	57
Consentimiento informado.	
Anexo 2:	58
Cuestionario de la escala del clima organizacional.	
Anexo 3:	61
Cuestionario de la escala de satisfacción laboral.	
Anexo 4:	
Frecuencias por ítem de satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022	63
Frecuencias por ítem del clima organizacional en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022	65

RESUMEN

El trabajo de investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal, con el objetivo general de conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022, siendo la población de 18 profesionales. Los datos se recopilaron utilizando los siguientes instrumentos: cuestionario de escala de clima organizacional y el de escala de satisfacción laboral, fueron procesados en SPSS versión 25 y se utilizó la estadística analítica Chi cuadrado y correlación de Pearson con nivel de significancia menor a 0.05. Obteniendo las siguientes conclusiones:

- El 50% de los profesionales encuestados reportó satisfacción laboral moderada; 44.4% alta y 5.6% baja.
- El 88.9% de los profesionales encuestados reportó favorable clima organizacional y 11.1% desfavorable.
- Entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario no existe relación significativa ($p > 0.05$).

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, salud mental, centro comunitario.

ABSTRACT

The research work was quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional, with the general objective of knowing the relationship between the organizational climate and job satisfaction in health professionals from the community mental health center, Chimbote 2022. The population consisted of 18 health professionals. The data was collected using the following instruments: the organizational climate scale questionnaire and the job satisfaction scale. The data was processed with SPSS version 25 and the analytical statistics Chi square and Pearson correlation were used with a significance level of less than 0.05. Obtaining the following conclusions:

- 50% of the professionals surveyed reported moderate job satisfaction, 44% high and 5.6% low.
- 88.9% of the professionals surveyed reported a favorable level of organizational climate and 11.1% unfavorable.
- There is no significant relationship between organizational climate and job satisfaction in health professionals from the community mental health center ($p > 0.05$).

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, mental health, community center.

I. INTRODUCCIÓN

Los profesionales en los centros de salud son fundamentales para la prestación de servicios de alta calidad. La felicidad está íntimamente relacionada con la cultura de negocio, y se entiende que de acuerdo a su satisfacción influye en el calibre de los servicios que prestan (Alva, 2014). Un ambiente inoportuno puede tornarse en una fuente de estrés que afecta negativamente la satisfacción y el desempeño laboral, pues una persona reduce su capacidad de desempeño en condiciones insatisfactorias (Alva, 2014).

La satisfacción laboral es una condición que afecta la actitud de un individuo sobre su trabajo; se relaciona con un estado positivo de la perspectiva del trabajador. Si bien el descontento laboral es un peligro para quienes laboran en instituciones públicas de salud, pues está ligada al ámbito laboral-ambiente (Briceño y Cols. 2005).

Un ambiente de trabajo que propicia un ambiente positivo y redundando en un mayor desempeño de los sujetos (Likert, 1969 citado en Moreno, 2016) junto a la satisfacción laboral son componente clave en el sector salud siendo una gran fortaleza para los establecimientos públicos (Chávez, 2015).

El 62% de los estadounidenses, el 64% de los canadienses y el 67% de los ciudadanos de la Unión Europea informan tener niveles muy altos de satisfacción laboral (Segredo, 2015).

Según el informe Randstad Workmonitor, los países con mayor nivel fueron México, con 82% de empleados satisfechos, India con 81% y los Estados Unidos con 80%. Los países con el menor nivel fueron Japón con 44% y Hong Kong con 46% (Gestión RH, 2018).

Entre los empleados de la Superintendencia Nacional de Salud pública refiere, de 5098 profesionales entre médicos y enfermeras pertenecientes a 97 instalaciones del Ministerio de Salud, 70,7% de 2216 médicos y 76% de 2882 enfermeras encuestadas estaban contentos con su trabajo, pero también observó que existen profesionales insatisfechos con su trabajo.

Además, es necesario fortalecer las organizaciones de salud para brindar atención de calidad y se debe respetar el potencial humano (SUSALUD, 2016).

Es muy relevante el clima organizacional en las instituciones públicas del Perú puesto que es un componente clave en el crecimiento de su logística, dándole al jefe herramientas de diagnóstico sobre la realidad del entorno laboral para que así pueda ocupar una pronta acción correctiva (Tintaya y Mercado, 2018).

Es difícil contar con un marco institucional adecuado en el trabajo para asegurar que el individuo atienda y responda a todos los requerimientos de la población, particularmente en un campo como crucial el de la salud mental. El estado de salud mental en el Perú es deplorable, porque el 9,7% de la población padece de trastornos psicológicos severo, sólo el 5% cuenta con un profesional de salud mental. Asimismo, el 34% de los peruanos menores de 65 años han padecido algún trastorno mental, mientras que el 54% ha sufrido algún problema emocional. Además, existen severas barreras económicas, sociales e informativas que impiden alcanzar un nivel adecuado de atención (Minsa, 2020).

Willys (2020) refiere que los servicios de salud mental en el Perú tienen una cobertura muy limitada, las necesidades específicas de los grupos vulnerables, particularmente los niños, adolescentes y adultos jóvenes no están siendo atendidos, los mínimos requisitos de calidad no se cumplen porque para una cita deben esperar demasiado tiempo y los centros no ofrecen un ambiente seguro ni estructurado.

En el Perú se cuenta con diversos centros de salud mental comunitarios, ubicados en diferentes regiones. Estos centros ofrecen a bajo costo o sin costo, servicios como la consulta, el diagnóstico, el tratamiento, el acompañamiento, la capacitación y el asesoramiento realizados por profesionales especializados en el área (Salud mental, 2018).

Los profesionales de salud mental en el Perú se encuentran muy estresados. Esto se debe a la precariedad de recursos, lo que conlleva a tener menos tiempo para tratar con cada paciente individualmente, reduciendo la calidad del tratamiento. Además, hay escasez de profesionales, llevando a la gente usar solamente medicación como tratamiento. La carga laboral excesiva impide que los profesionales descansen y se recarguen energéticamente (Salud mental, 2018).

De acuerdo con el portal Personas en Movimiento (2019), los profesionales de salud mental enfrentan condiciones desfavorables en el lugar de trabajo, incluyendo presiones excesivas que causan estrés y fatiga. Esto se suma a los desafíos únicos de la profesión, como tener que lidiar con problemas mentales complejos y tratar con personas en situaciones desagradables. A menudo, los profesionales tienen que lidiar con el personal administrativo, presiones excesivas y políticas limitantes.

Los centros comunitarios de salud mental se encuentran enfrentando graves desafíos laborales (Gomero, 2019) como atender una creciente población, falta de profesionales especialistas, escasez de materiales de trabajo y horario laboral sobrecargado; tal como se pudo observar que en el centro de salud mental comunitario motivo de estudio los profesionales se sienten excesivamente cargados, cansados y decepcionados.

La investigación se llevó a cabo por los pocos trabajos con las variables de estudio, dado que muchos estudios estuvieron más centrados en el paciente y no en el profesional de la salud. Por lo que también se consideró el entorno laboral en el que se desarrolla el profesional de la salud.

El Centro de Salud Mental Comunitario (CSMC) Dos de Junio tiene en su jurisdicción los puestos de salud bajo la supervisión de la Red de Salud Pacífico Norte como son: Centro de Salud (CS) Santa, CS El Progreso, Puesto de Salud (PS) Miraflores, PS Magdalena Nueva, CS Cabana, CS Pallasca, PS La Unión, PS Pampas, CS Conchucos, entre otros y para atender a ésta población este centro comunitario tiene 18 profesionales de salud integrado por médico de familia, psiquiatra, enfermeras, psicólogos, químico farmacéutico y terapia ocupacional, y con diferente régimen laboral entre nombrados y contratados.

Durante las prácticas preprofesionales se ha observado que la cantidad de profesionales de salud para la atención de la población bajo su jurisdicción está ocasionando una sobrecarga laboral, poca organización por la demandante atención durante los turnos, el personal a cargo no se abastecía en cumplir todas sus actividades, por lo que se generaba desorden, llegándose a extraviar documentos como historias clínicas, materiales de apoyo para el diagnóstico del paciente, entre otros. Esto generaba agotamiento en el recurso humano llegando a solicitar apoyo entre los profesionales del establecimiento, generando confusión de roles y riñas entre ellos por la falta de tiempo y el hecho de cumplir con sus demás responsabilidades.

Ante esta realidad, que afecta al profesional del Centro de Salud Mental Comunitario Dos de Junio, por tratarse un recurso humano a ser valorado y quien debe contar con condiciones laborales adecuadas que fomenten su satisfacción laboral, es necesario realizar investigaciones que indaguen las variables con el propósito de que las autoridades pertinentes consideren como su principal pilar, contar con condiciones de trabajo adecuadas que fomenten en ellos su satisfacción.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022?

1 OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Conocer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1 Identificar la satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022.
- 2 Identificar el clima organizacional en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022.
- 3 Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022.

2 HIPÓTESIS

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022.

3 JUSTIFICACIÓN

Según un estudio del INEI, 61,6% de profesionales de la salud mental informaron mal clima organizacional. El clima organizacional se vio afectado principalmente debido a la falta de recursos, el exceso de trabajo y la falta de contratación de personal para afrontar la demanda. Otros motivos, tales como desigualdades salariales y estructuras jerárquicas rígidas, también contribuyeron a un ambiente laboral desfavorable para los trabajadores (Jurado, 2019).

Además, el INEI indica el 47,3% de los profesionales de la salud mental señalaron una baja satisfacción laboral. Esta tendencia se incrementa cuando existe un mal clima organizacional. Además, el 59,3% señalaron que su trabajo no les ofrece motivación

suficiente para proseguir y el 45,7% dijo que la falta de apoyo por parte de la organización es una de las principales causas de su insatisfacción en el puesto (Jurado, 2019)

La satisfacción laboral es fundamental en el sector salud, pues los trabajadores son parte vital para garantizar el nivel de salud de la población acorde a los estándares establecidos (Stringer, 2020).

Este trabajo de investigación se llevó a cabo debido a lo observado y vivido en las prácticas preprofesionales; las riñas, el cansancio, mala comunicación y coordinación, confusión de roles afectaba a este grupo importante de personas las cuales trabajan para atender la salud mental de la población.

Estos problemas limitaban el compromiso, la motivación y el bienestar general de los trabajadores. Por lo tanto, entender los motivos detrás de esta situación y encontrar soluciones para mejorar el ambiente en el lugar de trabajo es esencial para el crecimiento y el éxito organizacional.

Por ello se pretendió conocer la relación de la satisfacción laboral y el clima organizacional en profesionales de la salud mental; investigar estas variables es fundamental para identificar el sentir de los trabajadores en esta área. Esto permitiría a sus gestores asignar recursos para mejorarla y además los resultados pueden ser base para futuras decisiones organizacionales.

4 IMPORTANCIA

Los resultados de este estudio permitirían a la ciencia de la enfermería aumentar sus aportes de manera actual y objetiva sobre las variables de estudio en profesionales de salud. Además, serviría para que las entidades puedan visualizar y analizar dichos resultados para la mejora del entorno laboral y sus relaciones.

Como parte de la labor de los profesionales de salud en los establecimientos del primer nivel de atención, se busca mejorar la atención del usuario, es por ello fundamental que estén satisfechos.

Para la profesión de enfermería porque se obtuvo información en profesionales de salud, el cual fortalecerá las dimensiones de cada variable y permitiría establecer y mejorar sus estrategias

Para el Centro Comunitario, es muy importante, ayuda a reconocer situaciones dadas para así mejorar el ambiente laboral y la satisfacción, optando medidas pertinentes, en el alcance de sus posibilidades. Asimismo, serviría como fuente de información bibliográfica para las futuras investigaciones relacionadas a esta línea de investigación y fortalecería el proceso de enseñanza en los conocimientos de los futuros profesionales de enfermería.

II. MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES

En el ámbito internacional se reportaron los siguientes estudios de investigación relacionado con una de las variables:

En España, Ocaña-Riola, R., Sánchez-López, P., et al. (2016). En su investigación titulada “Relación entre el clima laboral y la satisfacción de los profesionales en el trabajo en un centro de salud mental: un estudio de caso”, quienes observaron que el 80% de profesionales de salud mental informaron un clima laboral positivo, el 76 % satisfacción alta con el trabajo y asociación significativa ($r = 0,56$, $p < 0,001$). Esto sugiere una relación entre las variables en los profesionales (Ocaña-Riola, Sánchez-López, et al. 2016).

En Ecuador, Quintana, M., Coronel, S., y Flores, T. (2018). En su investigación titulada “Relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de un centro de salud mental”. observaron que el 57% de los participantes reportaron tener un clima laboral positivo, mientras que el 54% presentaron un nivel de satisfacción alto. La conclusión de este estudio apoyó la importancia de generar programas de mejora para fomentar un ambiente laboral saludable (Quintana, Coronel y Flores, 2018).

En Chile, Torregrosa, N., Valdenegro, M., y Picano, L. (2019). En su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en un centro de salud mental en Chile” La investigación se realizó a 126 trabajadores del CSM José García Lavín de la Región Metropolitana de Chile, observaron que el clima organizacional en el centro de salud mental estudiado estaba relacionado positivamente con la satisfacción laboral, con coeficientes de correlación de hasta $r = 0,415$, indica fuerte relación positiva entre las variables de estudio (Torregrosa, Valdenegro y Picano, 2019).

En el ámbito nacional se reportaron los siguientes estudios de investigación relacionado con algunas de las variables:

En Lima, Quiliche, W. (2017). En su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el Instituto de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, 2017”, la población fue de 78 empleados de la Dirección Ejecutiva de apoyo al diagnóstico y tratamiento de la institución. Determinaron que el clima organizacional era generalmente positivo con un promedio de puntaje de 81% y la satisfacción laboral general fue alta, con un promedio de puntuación total de 75.7%. ante la prueba estadística los hallazgos sugieren una asociación directa moderadamente fuerte ($r=0.696$) y encontró una correlación significativa entre las variables (Quiliche, 2017).

En Lima, Gomero, G. (2019). En la investigación titulada “La carga laboral y la insatisfacción laboral de los centros comunitarios de salud mental en el Perú”. Realizó entrevistas a 95 profesionales de salud mental en cuatro diferentes establecimientos, obteniendo como resultado que el 79.7% de los encuestados informaron insatisfacción laboral. Los resultados indicaron que la carga laboral significativamente predictiva de un mayor grado de insatisfacción laboral ($r = 0.325$, $p < 0.001$). Además, que la mayoría de los profesionales sentían una falta de control sobre su trabajo (Gomero, 2019).

En Trujillo, Moreno, J. (2020). En su investigación titulada “El Clima organizacional y la satisfacción laboral en los Centros de Salud Mental de la Red Trujillo 2019”, cuya población fue 75 empleados, mostró que el clima organizacional y la satisfacción laboral eran considerados buenos en los CSM de la Red Trujillo, con una media de 8,16 y 8,19 respectivamente y ante correlación Rho de Spearman de 0,889 y $p < 0.05$ asociación altamente favorable (Moreno, 2020).

En Lambayeque, Quiñones, R. (2022). En su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque”, sobre un grupo representativo de 74 trabajadores de la salud de varios centros comunitarios. Obtuvo que el 2,7 % de los profesionales médicos dice que el clima organizacional es insatisfactorio, en comparación con el 73 % que dice que es efectivo y el 24,3 % que dice que es regular. Concluye que un ambiente laboral positivo redundará en un óptimo desempeño y garantizará que se cumplan las metas de la institución (Quiñones, 2022).

En el ámbito local:

No se encontró estudios afines con el tema de investigación.

2. MARCO CONCEPTUAL

Clima organizacional

Como un pilar esencial para entender las actitudes de los individuos ante las estructuras y procesos que se presentan en el ámbito laboral (Goncalves, 2002 citado por Padilla, 2020).

Satisfacción laboral

Como la actitud y/o estado emocional en relación con las variables motivacionales organizacionales. En términos de las necesidades del individuo para la autorrealización y el desarrollo profesional, es el estado de conformidad. Los elementos laborales condiciones, oportunidad, incentivos, relaciones interpersonales y otros deben ser cómodos para el empleado en el trabajo (Padilla, 2020).

Profesionales de salud

Son parte esencial del sistema de salud, brindando atención médica, apoyo y asesoramiento a los pacientes que tienen necesidades particulares (Rampton, 2021).

La misión de los profesionales de la salud es mantener y mejorar la salud y el bienestar de los pacientes que les atienden, así como también prevenir y tratar enfermedades, accidentes y lesiones (Andrews, 2021).

Centro de Salud Mental Comunitario

Es un servicio clínico y/o terapéutico dirigido que beneficia la salud mental de la comunidad. Estos centros se enfocan en la recuperación, prevención y promoción de la salud mental. Proporcionan servicios de psicología, psiquiatría, enfermería y otros servicios subsecuentes relacionados con el tratamiento de la salud mental. Estos centros ofrecen intervenciones profesionales para aquellos que necesitan ayuda, a fin de mejorar la salud mental, abordar los problemas de salud mental a nivel comunitario, así como prevenir el estigma, la discriminación y el aislamiento relacionados con problemas de salud mental (Minsa, 2019).

El trabajo investigativo estuvo basado en la Teoría del Clima Organizacional de Likert y la teoría Dual de Herzberg.

Con el uso de la teoría de Likert se puede investigar las causas y los efectos de las características de los climas, así como los roles que desempeñan sus factores constituyentes (García, 2019).

Se planteó esta teoría porque se encuentra entre las más utilizadas respecto al clima organizacional, donde predomina el clima participativo, brindándonos eficacia y eficiencia individual e institucional, destacando de los trabajadores, que será el catalizador de motivación laboral (Del Río, Munares y Montalvo; 2013).

Para Goncalves (2007), la teoría de Likert afirma que tres factores clave tienen un impacto en las percepciones de las personas, las cuales son:

1. Variables causales: denominada como variables independientes, que apuntan a la dirección en la que una organización se desarrolla y alcanza objetivos. La estructura organizativa y administrativa, toma de decisiones, competencia y las actitudes. En el trabajo presente de investigación se está considerando lo siguiente como dimensiones.
 - Condiciones laborales, donde la organización provee los insumos, recursos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de su labor.
 - Supervisión, aquel acto de vigilar, apreciar ciertas actividades que se están ejecutando en el área laboral y estas se dan de manera satisfactoria
2. Variables de intervención: este tipo de variables son cruciales porque tienen como objetivo evaluar la condición interna de la empresa mediante la formación de procesos organizacionales, que representan factores como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones e involucramiento laboral.
 - La comunicación, es la percepción que tiene el empleado respecto a la comunicación dentro de la empresa, si esta se da en sentido ascendente, descendente y/o lateral.
 - Involucramiento laboral, se refiere al conocimiento que mide el grado de identificación psicológica del individuo con su labor, su compromiso, relacionado directamente con su nivel de trabajo y desempeño.
3. Variables finales: emergen de los factores causales y de intervención y están destinados a determinar los resultados que ha alcanzado la organización, como la productividad, las ganancias y las pérdidas.

- Autorrealización, es reconocimiento por parte del empleado de las formas en que el entorno de trabajo apoya su potencial para el futuro crecimiento personal y profesional.

En la teoría dual o bifactorial de Herzberg, se enfatiza la relación entre el individuo y su trabajo es básica, porque puede determinar el éxito o el fracaso (Moreno, 2016).

La Teoría Dual de Herzberg refiere que se tiene dos aspectos o dimensiones, la satisfacción y la insatisfacción, son separada e independiente en los sucesos del comportamiento profesional (Urquiza, 2019).

Se puede decir que la satisfacción de una persona esta interrelacionada en el cumplimiento de sus necesidades. Por lo que se aplican estrategias para proporcionar factores motivadores, como la reorganización, conocida como “enriquecimiento de tareas”. Este hace los deberes más sencillos en complejas, para estimular diariamente el desafío mental y físico, obteniendo satisfacción profesional y superación (Ramírez, 2019).

La motivación de la persona, según la teoría dual de Herzberg, es causada por dos componentes:

Factores de higiene o de mantenimiento (Extrínsecos) los que están fuera del control del trabajador, sino inspiran al trabajador, evitan que se sienta satisfecho rápidamente, pero es posible que no esté motivado. Cuando los aspectos de mantenimiento son inadecuados o deficientes, resultan en descontento entre la fuerza laboral (Moreno, 2016).

Los factores Extrínsecos expuestos en las dimensiones por Font Roja según Huertas y Santolalla (2019):

- Dimensión 1: Satisfacción por el trabajo. Nivel de satisfacción que siente un profesional de la salud al estar influenciado por su trabajo.
- Dimensión 2: Tensión relacionada con el trabajo. Estrés que experimenta un profesional de la salud mientras practica su vocación.

- Dimensión 3: Competencia profesional. Medida donde se cumple los requisitos del puesto según la experiencia profesional.
- Dimensión 4: Características extrínsecas de estatus. Medida que el profesional de salud se le otorga un cierto estatus por compensación, independencia y desempeño laboral.

Factores de Motivación (Intrínsecos): se denomina así porque es parte del interior del individuo, mantiene relación con las actividades que realiza en su trabajo. Tiene mucho que ver la parte emocional y sentimental asociados con el desarrollo personal, reconocimiento profesional y autorrealización (Moreno, 2016).

Los factores intrínsecos - motivadores expuestos en las dimensiones por Font Roja según Huertas y Santolalla (2019):

- Dimensión 5: Promoción profesional. Grado en el que se cree poder avanzar, tanto profesionalmente como ser reconocido por su esfuerzo.
- Dimensión 6: Grado en el que el profesional de la salud cree que es consciente de lo que sus superiores prevén de él.
- Dimensión 7: Relación interpersonal con los compañeros. Las relaciones con los compañeros de trabajo contribuyen al grado de satisfacción.
- Dimensión 8: Presión del trabajo. Grado en que el profesional de la salud percibe cargas laborales en su persona
- Dimensión 9: Monotonía laboral. Grado en que perjudica al profesional de salud la rutina de la convivencia con los compañeros y la escasa variedad o dinamismo.

CLIMA ORGANIZACIONAL

SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLES

CAUSALES:

- Condiciones laborales
- Supervisión

INTERVINIENTES

- Comunicación
- Involucramiento laboral

FINALES

- Autorrealización

- Desfavorable
- Favorable



PROFESIONALES DE SALUD DEL CSMC

FACTORES EXTRÍNSECOS:

- Dimensión 1: Satisfacción por el trabajo
- Dimensión 2: Tensión relacionada con el trabajo
- Dimensión 3: Competencia profesional
- Dimensión 4: Características

FACTORES INTRÍNSECOS:

- Dimensión 5: Promoción profesional
- Dimensión 6: Relación interpersonal con sus jefes
- Dimensión 7: Relación interpersonal con sus compañeros
- Dimensión 8: Presión del trabajo
- Dimensión 9: Monotonía laboral

- Baja
- Moderada
- Alta

ESQUEMA DE LA TEORÍA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT Y TEORÍA DUAL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE HEZBERT ADAPTADA A LA INVESTIGACIÓN

III. MATERIALES Y MÉTODOS

1. MÉTODO DE ESTUDIO

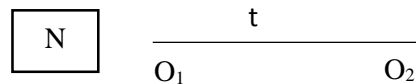
La investigación fue de tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal.

Descriptivo: porque se conoció el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Mental Comunitario Dos de Junio de Chimbote.

Correlacional: porque se buscó relacionar el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Mental Comunitario Dos de Junio de Chimbote.

Transversal: porque midió la unidad de análisis en un momento dado y se procedió a la descripción y análisis.

2. DISEÑO DE ESTUDIO



Donde:

N: Grupo de estudio (profesionales de salud del centro de salud mental comunitario)

O₁: Satisfacción laboral

O₂: Clima organizacional

t: tiempo

3. POBLACIÓN Y MUESTRA

1. Población

Constituida por 18 profesionales de salud del Centro de Salud Mental Comunitario Dos de Junio.

2. Unidad de análisis

Profesionales de salud del Centro de Salud Mental Comunitario Dos de Junio de Chimbote.

3. Muestra

La muestra estuvo comprendida por el total de la población por ser viable para la investigación, n=18.

4. Marco muestral

Nómina de trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario Dos de Junio de Chimbote.

5. Criterios de inclusión

- Profesional de salud del Centro de Salud Mental Comunitario Dos de Junio.
- Profesional de salud bajo modalidad de nombrados o contratados.
- Profesional de salud que acepten participar voluntariamente en la investigación.
- Profesional de salud del Centro de Salud Mental Comunitario Dos de Junio que no se encuentren con licencia o de goce de vacaciones.

6. ASPECTOS ÉTICOS

En el presente estudio de investigación considera los siguientes principios éticos (Universidad Nacional del Santa, 2017):

- Protección a la persona: el presente estudio no reveló la identidad de los participantes ni se indicó de quienes fueron obtenidos los datos. Por ello se reservó todos los datos obtenidos de los profesionales de salud del CSMC Dos de Junio y

las respuestas obtenidas de los instrumentos no se usaron para fines ajenos de estudio.

- Consentimiento informado y expreso: los profesionales de salud del CSMC Dos de Junio, decidieron libre y voluntariamente participar en esta investigación, para ello firmaron el documento de consentimiento informado, el cual brindo información sobre los objetivos del estudio de investigación (Anexo 1).
- Cuidado al medio ambiente y al respeto de la biodiversidad: Se mostró respeto por nuestra población de investigación en un aspecto fundamental. Con el uso de la tecnología pudimos incorporar a los profesionales de salud del CSMC Dos de Junio sin poner en riesgo su bienestar.
- Responsabilidad, Rigor científico y Veracidad: las investigadoras ejecutaron la investigación bajo responsabilidad social y científica. Garantizando autenticidad en todo el proceso, aseverando la validez, fiabilidad y credibilidad de los métodos, fuentes y datos del estudio.
- Bien Común y Justicia: el estudio priorizó el bienestar público y la justicia sobre los intereses individuales para evitar impactos negativos de la investigación en el personal de salud del CSMC Dos de Junio, el medio ambiente y la sociedad en general. Los profesionales de salud del CSMC Dos de Junio que participó en el estudio fueron tratados por igual, con amabilidad, consideración y respeto.
- Divulgación de la investigación: se difundieron los resultados para aportar nuevos conocimientos entorno a la ética, pluralismo ideológico y diversidad cultural; también fueron evaluados para que se utilice la información en otros contextos.
- Respeto a la normatividad nacional e internacional: el estudio se desarrolló de acuerdo al código de ética de investigación y reglamento de la Universidad Nacional del Santa, siguiendo las normas establecidas.

7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

De manera muy genérica se define como la actitud general de la persona hacia su trabajo. (Hannoun, 2011). “Estado emocional confortable o positivo proveniente de la experiencia laboral; se logra al satisfacer requerimientos individuales mediante trabajo” (Andersen, Domsch y Cascorbi, 2007 citado por Gamboa, 2010). Se tuvo en cuenta las 9 dimensiones que abarca la Teoría Dual de Herzberg, se divide en factores intrínsecos y extrínsecos, cuales son: satisfacción por el trabajo, tensión laboral, competencia profesional, características extrínsecas de estatus, relación interpersonal con sus jefes y sus compañeros, presión del trabajo y monotonía laboral.

Definición operacional: se midió en escala ordinal:

- Baja: 24 – 56 puntos
- Moderada: 57 – 88 puntos
- Alta: 89 - 120 puntos

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual:

Es un componente clave de cualquier empresa que busque mejorar el entorno de trabajo y aumentar la eficiencia sin pasar por alto el potencial de los empleados. Como consecuencia de problemas que crean un ambiente estresante si no se monitorea este clima, es el abandono de trabajo (Mujica y Pérez, 2007 citado por Rivera, Rincón y Flórez, 2018).

Se tuvo en cuenta los 5 factores de la teoría de Likert, se divide en variables causales, intervinientes y finales, las cuales son: involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y autorrealización.

Definición operacional: se midió en escala ordinal:

- Clima Organizacional Desfavorable: 50 - 149 puntos
- Clima Organizacional Favorable: 150 - 250 puntos

8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de la encuesta y dos cuestionarios fueron utilizados para la recopilación de datos:

a. Cuestionario 1: Escala de Clima organizacional (Anexo 2)

Fue elaborado por Palma (2005), de 50 preguntas con la escala de respuesta en formato de tipo Likert que presenta 5 opciones de respuesta: nunca (1 punto), poco (2 puntos), regular (3 puntos), mucho (4 puntos) y siempre (5 puntos). El puntaje máximo es de 250 puntos, a mayor puntuación, se percibe un favorable ambiente laboral, y las menores puntuaciones indica ambiente desfavorable.

Consta de 5 dimensiones y los ítems correspondientes, según detalle:

Involucramiento Laboral: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47

Supervisión: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48

Comunicación: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49

Condiciones laborales: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

Autorrealización: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46

b. Cuestionario 2: Escala de Satisfacción Laboral (Anexo 3)

Se utilizó el cuestionario de Font Roja adaptado por Aranaz (1988), está basado en las teorías de Avedis Donabedian y considerando las variables de satisfacción laboral presentadas en la teoría de Herzberg, aborda la necesidad de evaluar la satisfacción laboral en la salud. Consta de 24 ítems, de 9 dimensiones, el cual se divide en factores intrínsecos y extrínsecos.

Satisfacción por el trabajo: 7, 10, 11, 16

Tensión relacionada con el trabajo: 2, 3, 4, 5, 6

Competencia profesional: 22, 23, 24

Características extrínsecas de estatus: 8, 15

Promoción profesional: 9, 12, 17

Relación interpersonal con sus jefes: 13, 19

Relación interpersonal con sus compañeros: 14

Presión del trabajo: 18, 20

Monotonía laboral: 1, 21

Cada uno de los cuales se valora en escala tipo Likert del 1 al 5, siendo 1 el menor grado de satisfacción) y 5 el mayor grado de satisfacción.

9. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El cuestionario clima organizacional fue elaborado en Perú. En cuanto a fiabilidad reporta 0.79 de Alfa Cronbach (Palma, 2005).

El cuestionario Escala de Satisfacción Laboral ha sido aplicado en varios estudios realizados en España, Colombia, Chile y Perú. Se demostró su validez y fiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0,80 (Manrique, Herrera y Méndez, 2018).

10. PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para obtener los datos se consideraron los siguientes aspectos:

- Se solicitó a través de un oficio al Centro de Salud Mental Comunitario Dos de Junio para llevar a cabo el trabajo de investigación,
- Se emitió el oficio y se coordinó con el jefe del Centro de Salud Mental Comunitario Dos de Junio.
- Se verificó el registro y se seleccionó al profesional de salud que cumplieron los criterios de inclusión establecidos.
- Las investigadoras explicaron minuciosamente el procedimiento y se obtuvo la firma en el consentimiento informado de manera voluntaria.

- El tiempo promedio de duración fue de 30 min para el primer instrumento y 15 min para el segundo instrumento; para ambos se consideró el derecho de anonimato, libre participación y confiabilidad durante todo el proceso.
- La toma de recolección de datos duró aproximadamente de 2 a 3 semanas.

11. PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento y análisis estadístico se realizó mediante la clasificación, ordenamiento y codificación de datos mediante el uso de programa estadístico: SPSS/info/software versión 25.0.

Descriptivo: los resultados fueron representados en tablas simples y figuras.

Analítico: se aplicó la prueba estadística de correlación de Pearson y chi cuadrado para determinar la relación de las variables de estudio, con el nivel de significancia $p < 0,05$.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Cuadro 1:

Satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario,
Chimbote 2022

Satisfacción laboral	N	%
Baja	1	5.6
Moderada	9	50.0
Alta	8	44.4
Total	18	100.0

FUENTE: Cuestionario sobre la Escala de Satisfacción laboral, Font Roja (2010)

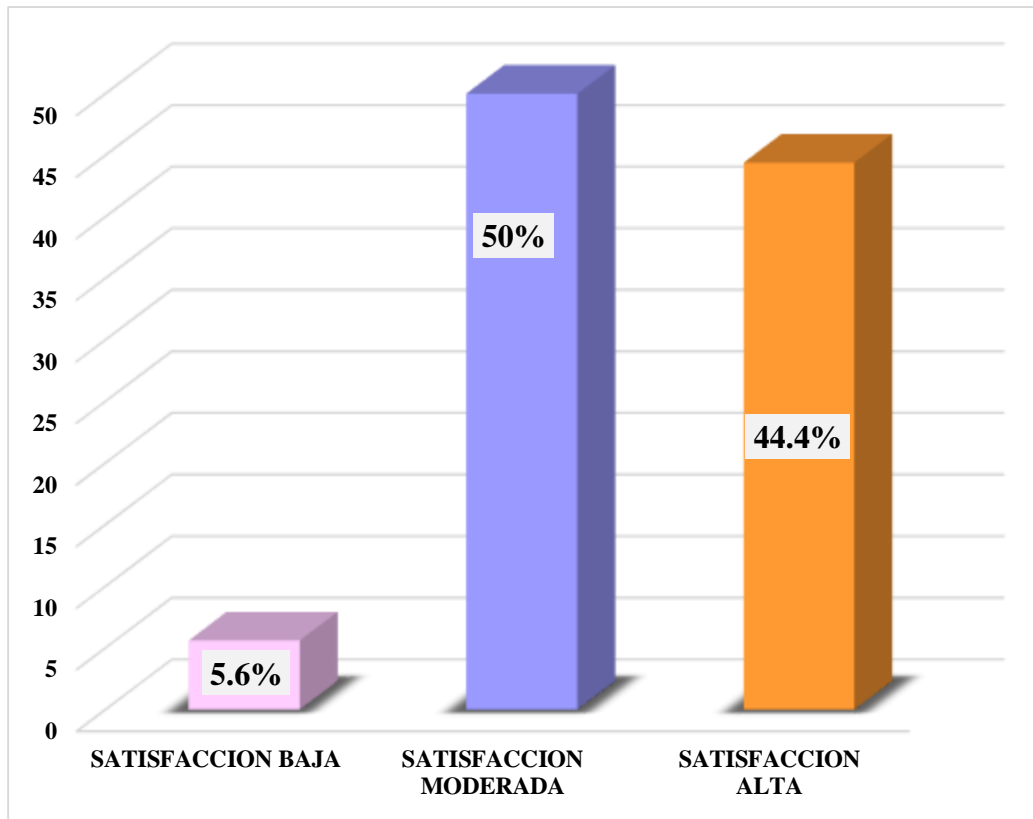


Figura 1:

Satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimote 2022

Cuadro 2:

Clima organizacional en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022

Clima organizacional	N	%
Desfavorable	2	11.1
Favorable	16	88.9
Total	18	100.0

FUENTE: Escala de Clima Organizacional, Palma (1999)

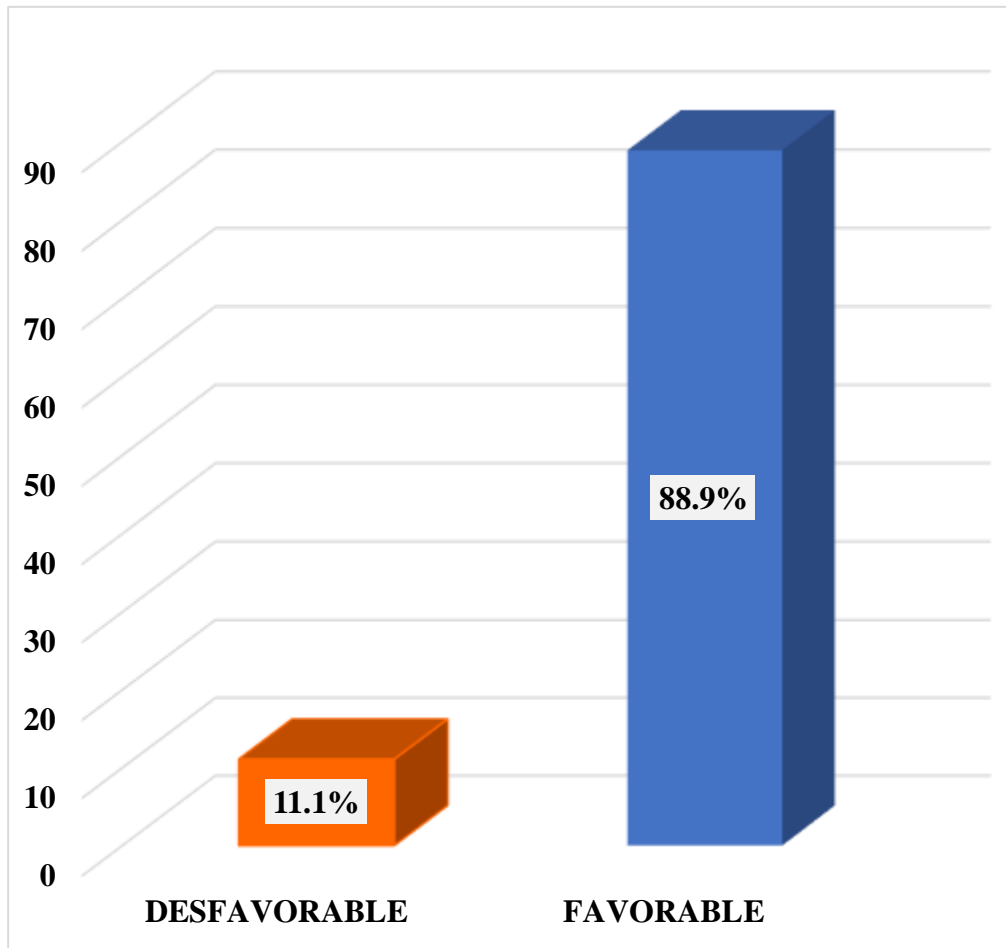


Figura 2:

Clima organizacional en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022

Cuadro 3:

Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022

Clima organizacional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Moderada		Alta			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Desfavorable	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0
Favorable	1	6.2	7	43.8	8	50.0	16	100.0
Total	1	5.6	9	50.0	8	44.4	18	100.0

$\chi^2=2,250$ $gl= 2$ $p=0,325$ ($p>0,05$) No significancia
 $r= 0,233$ Correlación es baja al nivel 0,01(Bilateral)

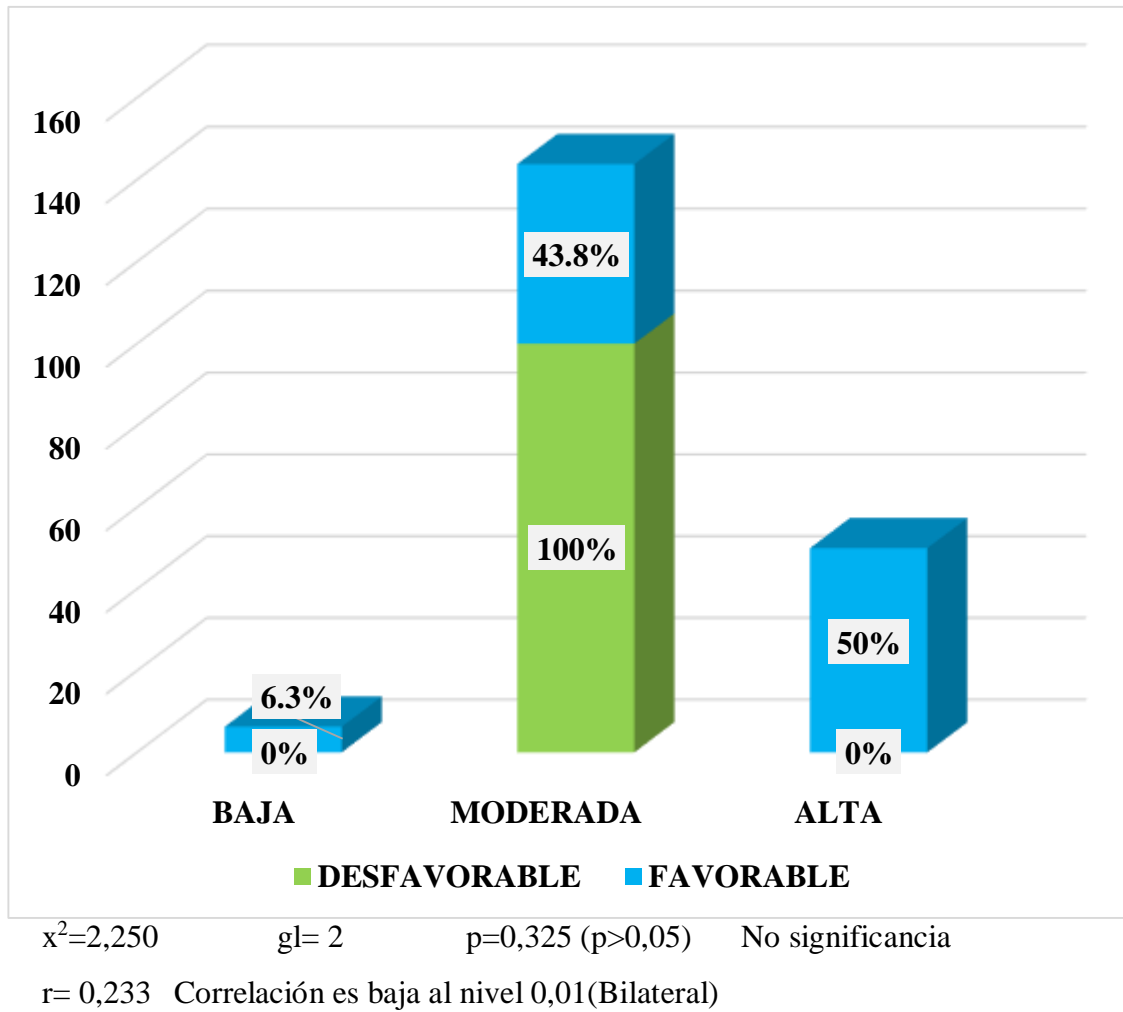


Figura 3:

Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022

4.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Cuadro 1: Satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022; se observa el 50% de profesionales encuestados tiene nivel moderado; el 44.4% nivel alto y el 5.6% nivel bajo respectivamente.

Asimismo, de los que muestran un nivel moderado, es decir no están del todo satisfechos, al analizar dicha situación se encontró el 50% de profesionales de salud manifiestan estar muy en desacuerdo con el sueldo que perciben al considerarlo inadecuado debido a las actividades que realizan dentro de su puesto de trabajo. (Anexo 4)

Los resultados difieren con Quiliche (2017), observó que la mayoría (75.7%) de trabajadores tienen nivel de satisfacción alta y también con Quiñones (2022) que obtuvo que el 73% tiene nivel de satisfacción efectivo.

Destaca que el salario del profesional de salud no reconoce por completo el desempeño y esfuerzo dedicado que demanda la prestación de servicios, por lo que, ocurre una incoherencia entre el sueldo y la posibilidad de que cada individuo busque un segundo empleo, para obtener un mayor ingreso económico, lo cual afecta directamente su satisfacción laboral (Robles, 2018).

En los últimos años, en el Perú se realizaron estudios sobre la variable, indicando que la satisfacción laboral se asocia con la presencia de recursos laborales y medidas de seguridad y protección de la salud según manifiesta Anaya (2010); la insatisfacción estaría asociada con baja participación laboral y con la falta de capacitación y entrenamiento. Otros estudios refieren que la valoración de la tarea y la adecuada carga laboral serían elementos estimulantes, y que los bajos rangos salariales estarían asociados a mayores niveles de insatisfacción (Bobbio y Ramos, 2016 citado en Robles, 2018).

Bajo nuestra percepción en contraste con la problemática planteada y los resultados obtenidos con un alto nivel de satisfacción probablemente se dieron por el temor o vergüenza que estos sean vistos por entidades superiores al cargo, donde no se establecieron relaciones significativas y tener una buena comunicación.

Cuadro 2: Clima organizacional en los profesionales de salud del centro de salud mental comunitario de Chimbote, 2022; se observa que el 88.9% de los profesionales de salud encuestados tiene un nivel favorable y el 11.1% un nivel desfavorable.

Los que tienen un nivel favorable; se sienten comprometidos con el éxito del centro comunitario, la información fluye adecuadamente, existen oportunidades de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades, el puesto de trabajo está claramente definida, es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. Sin embargo, los profesionales de salud que poseen un clima laboral desfavorable, sienten que existe de manera regular una relación armoniosa entre los grupos de trabajo, funciona como un equipo integrado de manera regular, el centro de salud mental comunitario regularmente fomenta y promueve la comunicación interna. (Anexo 4)

Los resultados obtenidos son similares a la de Quiliche (2017) y Quiñones (2022) que determinó que el clima organizacional era positivo con un 81% y que el 73% de la población estudiada percibe es efectivo, respectivamente.

El clima es una característica multifacética que incluye factores como estructuras, tamaño de la organización, canales de comunicación y estilos de liderazgo gerencial, entre otros. Los componentes crean un entorno específico donde predominan sus rasgos distintivos, lo que de alguna manera revela la personalidad de una organización y afecta el comportamiento de los empleados en el trabajo (Caligiore y Diaz 2003).

Comparando con lo percibido en las prácticas preprofesionales y los resultados obtenidos en su mayoría positivos, se puede decir que quizás esto se dio porque los profesionales de salud minimizaron los problemas dentro de la institución para que se siga teniendo sin ningún tipo de dificultad el respaldo de las autoridades a cargo.

Cuadro 3: Se presenta la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario de Chimbote; donde se observa que el 100% presenta desfavorable clima organizacional y moderada satisfacción laboral, en contraste con el 6.2% presenta clima organizacional favorable y satisfacción laboral baja.

Ante la aplicación de la prueba de chi cuadrado y correlación de Pearson, no existe relación significativa entre ambas variables.

Los resultados obtenidos difieren con Ocaña, Sánchez, et al (2016) y Quiliche (2017), donde encontraron relación significativa entre las variables ($r=0,56$) y una asociación directa moderadamente fuerte entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r=0,696$), respectivamente.

La adaptación del lugar de trabajo afecta el desempeño y afecta la forma en que los diferentes empleados con diferentes roles interactúan entre sí (Juárez, 2012), sea esto una de las razones probables para la explicación del resultado observado.

El observar que no existe relación significativa entre las variables de estudio no le resta la importancia en la valoración que realizaron los profesionales de salud como parte del talento humano que logre una adaptación personal y mejore los niveles de motivación favorable para un ambiente de trabajo positivo y productivo, lo que probablemente beneficia tanto al profesional de salud como a la institución.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Después de analizar y discutir los resultados de esta investigación se extraen las siguientes conclusiones:

1. El 50% de profesionales encuestados reportó satisfacción laboral moderada; 44.4% alta y 5.6% baja.
2. El 88.9% de profesionales encuestados reportó favorable clima organizacional y 11.1% desfavorable.
3. Entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario no existe relación significativa ($p>0.05$).

5.2 RECOMENDACIONES

1. Que la jefatura de los establecimientos de salud use la información recopilada para crear estrategias con función a fortalecer la satisfacción laboral y el clima organizacional.
2. Que los profesionales de enfermería realicen investigaciones similares a mayor escala en otros Centros de Salud Mental Comunitario para determinar si los resultados obtenidos en esta investigación se replican en ellos.
3. Que el CSMC mediante su jefatura fomente el intercambio de ideas entre el profesional de salud y el establecimiento, incentivando a la innovación y creatividad, para que el profesional de la salud cumpla sus roles de manera efectiva, para obtener una atención de calidad para el paciente.
4. Que el CSMC coordine de manera asertiva con la oficina de salud mental de la Red de Salud Pacifico Norte con la intención de crear estrategias o capacitaciones para fortalecer el clima organizacional y mantener un alto grado de satisfacción laboral.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, E. (2014). Nivel de Satisfacción Laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno perinatal 2012 [Tesis para obtener el Título de Especialista en Enfermería en Neonatología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13147>
- Aliaga, Y., Mercado, I. y Neira, O. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional docente de Medicina Tropical Dr. “Julio Cesar de Marini Caro” la Merced - Chanchamayo [Tesis para obtener el Título de Segunda Especialidad en Emergencia y Desastres, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional UNAC. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2948>.
- Andrews, A. (2021). La misión de los profesionales de la salud. CDC. <https://www.cdc.gov/professionals/health-mission.html>
- Apancho, G. y Condori, K. (2016). Clima organizacional y Satisfacción laboral en enfermeras de Cirugía y Centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado [Tesis para obtener el Título Profesional de Enfermería, Universidad Nacional de San Agustín Arequipa]. Repositorio institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2357/ENaoccgk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aranaz, J (1988) Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hospital*, 52, 63-66.
- Aparicio, T. (s.f.). La satisfacción laboral. Puleva. <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>

- Bustamante, M., Hernández, J. y Yáñez, L. (2009). Análisis del clima organizacional en el hospital regional de Talca. *Revista Estudios Seriadados en Gestión de Instituciones de Salud*, 5(11), 20-39. <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/8243>
- Briceño, C. y cols. (2005). Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Sector Público, *Revista Electrónica de Medicina Intensiva*, 5(4). <https://remi.uninet.edu/2005/05/REMIA030.htm>
- Caligiore, I. y Diaz, J. (2003). Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes 48 en la ULA, *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24), 644 – 656. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>
- Chavez, D. y Rios, K. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de cirugía Hospital Víctor Lazarte Echeagaray– Trujillo, 2015 [Tesis para obtener el título profesional en enfermería, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1670>
- Del Río, J.; Munares, A. y Montalvo, H. (2013). Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica, *Revista Médica Panacea*, 3(1), 11-14. <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/87#:~:text=Resultados%3A%20El%20clima%20organizacional%20percibido,trabajadores%20percibi%C3%B3%20un%20clima%20saludable.>
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes, *Revista Psicológica Científica*, 12(16). [https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20\(2007\),\(1986%20en%20Morillo%3Bp.](https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/#:~:text=Andresen%2C%20Domsch%20y%20Cascorbi%20(2007),(1986%20en%20Morillo%3Bp.)

- García, I. (2019). Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato [Tesis para obtener el grado de doctor, Universidad de Guanajuato]. Repositorio institucional Eumed. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/index.htm>
- García, M. (2013). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual, *Revista Nacional de Administración*, 42(1), 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gardner, D. (2021). La formación de los profesionales de la salud: un punto de partida. <https://www.thebalancesmb.com/healthcare-professional-training-4127185>
- Gestión RH (2018). Satisfacción laboral mundial. <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/>
- Goncalves, A. (2007). Dimensiones del clima organizacional. La Habana: Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC); 2007.
- Guízar, R. (2013). Desarrollo organizacional Principios y aplicaciones. México: Mc Graw Hill. Cuarta edición. <https://cucjonline.com> > biblioteca > files > original.
- Gomero, G. (2019). La carga laboral y la insatisfacción laboral de los centros comunitarios de salud mental en el Perú [Tesis para obtener el grado de doctor, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional USMP. <https://estudiosdesalud.com/la-carga-laboral-y-la-insatisfaccion-laboral-de-los-centros-comunitarios-de-salud-mental-en-el-peru/>.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral [Titulo para obtener licenciatura en Administración, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio institucional UNCU. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

- Huertas, E. y Santolalla, S. (2019). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de establecimientos de salud de la Provincia del Santa, 2019 [Tesis para optar el título profesional de licenciada de enfermería, Universidad Nacional del Santa]. Repositorio institucional UNS. <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/3482/49945.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú. (2020). Encuesta Nacional de Satisfacción Laboral 2019. <http://inei.gob.pe/prensa/encuestas-y-estudios/encuesta-nacional-de-satisfaccion-laboral-2019/>.
- Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI). (2021). Encuesta nacional de satisfacción laboral 2021. <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/inei/index.asp>.
- Jantz, M. A. (2021). Los profesionales de la salud y los niveles de atención. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/healthcare.2020.611678/full>
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral, Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 50 (3), 307-314. <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Jurado, J. (2019). Estudio de clima organizacional de los profesionales de la salud mental en Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática. <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/>
- Jurado, J. (2019). Estudio de satisfacción laboral en los profesionales de la salud mental en Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática. <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/>
- Manrique, F.; Herrera, G. y Méndez, Y. (2018). Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. Revista hacia la promoción de la Salud. 24(2), 46-59. <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v24n2/0121-7577-hpsal-24-02-00046.pdf>
- MINSA (2012). Metodología para el estudio del Clima Organizacional. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>

- MINSA (2019). "Instituciones de prestación de servicios de salud mental comunitarios".
<http://www.minsa.gob.pe/ms/IPS/SSMC/Autoridades.aspx>.
- MINSA (2020). Ministerio de Salud. Índice de Bienestar Psicológico.
<https://www.minsa.gob.pe/files/Estadisticas/IndiceBPS.pdf>
- Moreno, J. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral en los Centros de Salud Mental de la Red Trujillo 2019 [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45492/Moreno_UJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, M. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa [Tesis para optar al título profesional de licenciada en Enfermería, Universidad Nacional Santa]. Repositorio institucional UNS.
<http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2602/42706.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ocaña, R., Sánchez, P., et al. (2016). Relación entre el clima laboral y la satisfacción de los profesionales en el trabajo en un centro de salud mental: un estudio de caso, Revista Psicooncología, 13(3-4), 307–314.
- Padilla, F. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao [Tesis para optar el grado académico de doctor en administración en salud, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional UNAC.
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESIS%20DOCUMENTADO%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Palma, S. (2005). Construcción de la escala de clima laboral (CL – SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. <https://es.scribd.com/document/392533908/Escala-Clima-Laboral-CI-Spc-Manual-1o-Ed#>
- Personas en Movimiento (2019). Condiciones de trabajo para profesionales de salud mental. <https://www.psicologiasymas.com/condiciones-de-trabajo-para-profesionales-de-salud-mental/>.
- Ramírez, E. (2019). Teoría de las expectativas de Vroom. <https://erandiramirez.wordpress.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom/>
- Rampton, J. (2021). Los profesionales de la salud son esenciales para el sistema de salud. <https://www.healthcare.gov/blog/healthcare-professionals-essential-system/>
- Ramos, D. (2012). Clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=7BF481691FFE12DAF53BA749908728C9.jvm1?sequence=1>
- Rivera, A.; Rincón, J. y Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE, *Revista ESPACIOS*, 39(19), 5.
- Robles, L. (2018). Satisfacción laboral y su relación con las dimensiones del Burnout en enfermeras de un hospital [Tesis para optar por el Título de Licenciada en Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10341/Robles_Melgarejo_Satisfacci%C3%B3n_laboral_relaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez, S. (2015). Satisfacción laboral y características sociodemográficas, laborales, del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización, Hospital Eleazar Guzmán Barrón, Nuevo Chimbote, 2014 [Tesis para optar el título profesional de enfermería, Universidad Nacional del Santa]. Repositorio institucional UNS. <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/1903/27205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salud Mental. (2018). Estado de la salud mental en el Perú. <https://www.saludmental.pe/estado-de-la-salud-mental-en-el-peru/>.
- Segredo, A., García, A., López, P., León, P. y Perdomo, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública., *Revista Cubana de Salud Pública*, 14(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010
- Silva, K. y Aldave, Y. (2018). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz [Tesis para optar el título de especialista en enfermería en emergencia y desastres, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional UPAO. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5103/1/RE_SE.ENFERMERIA_YULIANA.ALDAVE_KAREN.SILVA_INFLUENCIA.CLIMA.ORGANIZACIONAL_DATOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stringer, P. (2020). La importancia de los estudios de la satisfacción laboral en el sector de la salud. <https://www.searcherhealth.com/2020/08/19/the-importance-of-work-satisfaction-studies-in-the-healthcare-sector/>.
- Torregrosa, N., Valdenegro, M., y Picano, L. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en un centro de salud mental en Chile, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 11-17. <https://doi.org/10.5093/tr2019a2>

- Tintaya, L., y Mercado, S. (2018). Importancia del estudio y análisis del clima organizacional, satisfacción laboral y satisfacción del usuario externo en la gestión de los establecimientos Sanitarios Públicos del Perú, *Revista Evid. Odontol. Clinic*, 4(1).
https://www.researchgate.net/publication/335489452_Importancia_del_estudio_y_analisis_del_clima_organizacional_satisfaccion_laboral_y_satisfaccion_del_usuario
–
- Tunqui, R. (2019). Escala de Clima Organizacional de Palma 1999.
<https://es.slideshare.net/renetunqui/386911381-escaladesatisfaccionlaboral>
- Quiliche, W. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Instituto de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, 2017 [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad Cesar Vallejo].
Repositorio institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24454/Quiliche_AW-E-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Quintana, M., Coronel, S., y Flores, T. (2018). Relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de un centro de salud mental, *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 11(1), 77-85.
<http://www.ripssicotec.com/documentos/RIPS-CYT-11-1-2018-77-85.pdf>
- Quiñones, R. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales de salud de los centros especializados de salud mental comunitario Lambayeque [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83926/Qui% c3% b1on es_DRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83926/Qui%c3%b1ones_DRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ubillus, Y. y Llanos, L. (2018). Satisfacción laboral en España y América en los últimos 15 años: una revisión de la literatura científica [Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en Administración, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional UPNORTE.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21416/Ubill%20Jimenez%20Yahaira%20Suzetty%20-%20Llanos%20Ortega%20Luis%20Ernesto%20Napole%20n.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Universidad Nacional del Santa (2017). Código de ética de Investigación de la UNS.
<https://www.uns.edu.pe/transparencia/recursos/RCU-2017-560-APROBARCODIGODEETICADE.pdf>
- Urquiza, R. (2019). Satisfacción laboral y calidad del servicio de salud. Educación médica continua. Revista Médica La Paz, 16(2).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582012000200012
- Valdez, B. (2016). Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013 [Tesis para optar le Grado de Maestro en Salud Publica, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional URP.
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/989/SP%20VALDEZ_AB.pdf?sequence=3
- Willis, B. (2020). Los centros de salud mental en el Perú. <https://estudiosdesalud.com/los-centros-de-salud-mental-en-el-peru/>.

VII. ANEXOS



ANEXO 1:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se me ha informado que la investigación se titula Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022; el objetivo es conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de salud. Este proyecto lo lleva a cabo la Bach. Mejia Capa Katherine y la Bach. Polo Cabrera Helen, bajo la supervisión de la Dra. Esperanza Melgarejo Valverde, de la Universidad Nacional del Santa. Me interesaría participar en el estudio que requiere un tiempo de duración de 45 minutos.

De manera voluntaria participaré para el proyecto, se mantendrá todos los datos recopilados en privado, sin usarlos para ningún fin distinto al contemplado en la investigación. Las entrevistas o las encuestas se realizarán de manera anónima, por lo cual las estarán identificadas con un número individual. Si el estudio requiere mi identificación, solo se llevará a cabo si yo otorgó mi consentimiento.

Si necesito aclarar algunas dudas, puedo realizar las preguntas que me sean relevantes. Si solamente me siento incómodo con algunos temas, me puedo abstener de responder. Si decido dejar la investigación en cualquier punto, lo haré sin ningún perjuicio. Agradezco su cooperación.

Yo, ____ doy mi consentimiento para ser participe y soy consciente de que es voluntario. Me brindaron información de manera verbal sobre la investigación dado por las investigadoras. He tenido la oportunidad de absolver mis dudas sobre el estudio.

Al firmar dispongo que mi información personal, como mi estado de salud, raza u origen étnico, puedan ser usados como lo señala la información proporcionada con relación al estudio al cual estoy aportando mi apoyo. Sé que puedo abandonar el proyecto en cualquier momento sin sufrir ninguna consecuencia desfavorable.

Entiendo que obtendré una copia del consentimiento informado y que puedo solicitar los resultados cuando haya finalizado el estudio.

Como evidencia de consentimiento voluntario para participar, firmo a continuación:

Firma del participante y fecha

Nombre del participante

ANEXO 2:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL



Elaborado por Palma, S. (2005).

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente del CSMC donde labora. Cuenta con cinco alternativas para cada propuesta, se pueden responder de la manera que mejor se adapte a su lugar de trabajo. Debe marcarse con una (X) después de leer atentamente cada proposición. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad: ____ Sexo: F () M () Tiempo laboral en el establecimiento: ____

Condición laboral: _____

Profesión: _____

CLIMA ORGANIZACIONAL	NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE
1. Hay maneras de progresar en el CSMC.	1	2	3	4	5
2. Me siento comprometido con el éxito del CSMC.	1	2	3	4	5
3. El superior ofrece apoyo para superar dificultades.	1	2	3	4	5
4. Tengo acceso a la información para realizar las labores.	1	2	3	4	5
5. Los compañeros colaboran mutuamente	1	2	3	4	5
6. El jefe muestra interés por el éxito de los demás.	1	2	3	4	5
7. Cada trabajador vela por sus logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
8. En el CSMC, hay mejoría continua de la metodología de trabajo.	1	2	3	4	5
9. En mi área de trabajo la información es fluida.	1	2	3	4	5
10. Los objetivos de trabajo son desafiantes.	1	2	3	4	5
11. Soy participe en definir los objetivos y acciones para lograrlo.	1	2	3	4	5
12. Cada profesional se considera factor clave para el éxito del CSCM	1	2	3	4	5

CLIMA ORGANIZACIONAL	NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE
13. La evaluación del trabajo es para mejorar la tarea.	1	2	3	4	5
14. En los grupos de trabajo, existen relaciones armoniosas.	1	2	3	4	5
15. Hay la oportunidad de decidir en sus responsabilidades.	1	2	3	4	5
16. Se aprecia los altos niveles de desempeño.	1	2	3	4	5
17. Los profesionales se ven comprometidos con el CSMC.	1	2	3	4	5
18. Hay preparación para ejecutar las tareas.	1	2	3	4	5
19. Existen muchos canales de comunicación.	1	2	3	4	5
20. Mi grupo laboral funciona unidamente.	1	2	3	4	5
21. Los supervisores manifiestan reconocimiento por los logros.	1	2	3	4	5
22. En la oficina, se mejoran las cosas día a día.	1	2	3	4	5
23. Las labores del cargo están bien determinadas.	1	2	3	4	5
24. Es dable la relación con las autoridades según jerarquía.	1	2	3	4	5
25. Se da oportunidad hacer el trabajo lo mejor posible.	1	2	3	4	5
26. Las tareas me permiten aprender y desarrollarme.	1	2	3	4	5
27. Desarrollar las tareas permite el desarrollo del profesional.	1	2	3	4	5
28. Existe un sistema para el control y seguimiento de tareas.	1	2	3	4	5
29. En el CSMC, se manejan y superan las dificultades.	1	2	3	4	5
30. Es buena la administración de los recursos.	1	2	3	4	5
31. Los jefes brindan las capacitaciones que necesitamos.	1	2	3	4	5
32. Cumplir con las tareas es satisfactorio.	1	2	3	4	5
33. Existen reglas y procedimientos como guías de trabajo.	1	2	3	4	5
34. El CSMC fomenta y promueve el dialogo.	1	2	3	4	5

CLIMA ORGANIZACIONAL	NUNCA	POCO	REGULAR	MUCHO	SIEMPRE
35. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	1	2	3	4	5
36. El CSMC da espacio para el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
37. Son razón de orgullo del personal los servicios del CSMC.	1	2	3	4	5
38. Los objetivos de la labor están determinados.	1	2	3	4	5
39. El supervisor atiende las propuestas recibidas.	1	2	3	4	5
40. Los objetivos tienen relación con la visión del CSMC.	1	2	3	4	5
41. Se fomenta la generación de ideas innovadoras.	1	2	3	4	5
42. Están definidos la visión, misión y valores del CSMC.	1	2	3	4	5
43. La labor es en base a métodos o planes definidos.	1	2	3	4	5
44. Existe cooperación entre las diversas áreas.	1	2	3	4	5
45. Se posee tecnología que agilice la labor.	1	2	3	4	5
46. Se reconocen los logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
47. El CSMC es buena opción para tener calidad de vida laboral.	1	2	3	4	5
48. Existe un trato justo en el CSMC.	1	2	3	4	5
49. Se tiene conocimiento de los avances en otras áreas del CSMC.	1	2	3	4	5
50. La remuneración es acorde con el desempeño y los logros.	1	2	3	4	5

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

ANEXO 3:



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Elaborado por Roja F. adaptado por Aranaz J. (1988).

Se le pide que califique su nivel de satisfacción laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario (CSMC), donde trabaja, usando esta escala. Responda seleccionando la con mayor precisión su experiencia individual. Hay 5 valores de respuesta alternativos para cada uno de los ítems. Marque su respuesta en la columna a la derecha de cada elemento con una (x).

SATISFACCIÓN LABORAL	MUY EN DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. Mi actual trabajo en el CSMC no es el mismo de todos los días.	1	2	3	4	5
2. Creo que manejo mi responsabilidad en CSMC.	1	2	3	4	5
3. Al terminar de trabajar no me siento muy agotada.	1	2	3	4	5
4. Con poca frecuencia me sorprende fuera del CSMC pensando temas respecto a mi trabajo.	1	2	3	4	5
5. Muchas veces me siento obligado a dar toda mi energía y capacidad para realizar mis deberes.	1	2	3	4	5
6. Muy pocas veces mi trabajo en CSMC altera mi humor o salud u horas de sueño.	1	2	3	4	5
7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	1	2	3	4	5
8. Me organizo bastante bien en lo que realizo, según mi puesto profesional.	1	2	3	4	5
9. Tengo oportunidades para aprender a hacer.	1	2	3	4	5
10. Tengo interés por lo que hago en mis labores.	1	2	3	4	5
11. No siento lo que haga no valga la pena.	1	2	3	4	5
12. Generalmente el reconocimiento por lo que hago es muy reconfortable.	1	2	3	4	5

SATISFACCIÓN LABORAL	MUY EN DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
13. La relación con mi jefe/a, jefes/as es de cordialidad.	1	2	3	4	5
14. Las relaciones interpersonales son muy respetuosas.	1	2	3	4	5
15. El sueldo que percibo es acorde.	1	2	3	4	5
16. Estoy de acuerdo que tengo es lo que me corresponde por capacidad y preparación.	1	2	3	4	5
17. Existen muchas posibilidades de tener una promoción profesional.	1	2	3	4	5
18. No tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mis quehaceres	1	2	3	4	5
19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mi trabajo.	1	2	3	4	5
20. Mi trabajo no es muy demandante, doy abasto con lo que hay que hacer.	1	2	3	4	5
21. Los problemas de los demás a veces me suelen afectar.	1	2	3	4	5
22. Me siento capacitado para ejecutar mi trabajo.	1	2	3	4	5
23. Dispongo de los recursos necesarios para mi trabajo tan bien como sería deseable.	1	2	3	4	5
24. La competencia, o el estar al nivel del resto, a veces me causa estrés o tensión.	1	2	3	4	5

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

ANEXO 4:

Frecuencias por ítem de satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022

ÍTEMS		Muy en desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
01	Mi actual trabajo en el CSMC no es el mismo de todos los días.	1	5.6	6	33.3	1	5.6	10	55.6	0	0.0
02	Creo que manejo mi responsabilidad en CSMC.	1	5.6	0	0.0	1	5.6	6	33.3	10	55.6
03	Al terminar de trabajar no me suelo encontrar muy agotada.	2	11.1	4	22.2	2	11.1	9	50.0	1	5.6
04	Con poca frecuencia me sorprende fuera del CSMC pensando temas respecto a mi trabajo.	3	16.7	2	11.1	4	22.2	8	44.4	1	5.6
05	Muchas veces me siento obligado a dar toda mi energía y capacidad para realizar mis deberes.	2	11.1	3	16.7	4	22.2	9	50.0	0	0.0
06	Muy pocas veces mi trabajo en CSMC perturba mi estado de ánimo o salud u horas de sueño.	4	22.2	3	16.7	6	33.3	4	22.2	1	5.6
07	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	1	5.6	0	0.0	4	22.2	8	44.4	5	27.8
08	Me organizo bastante bien en lo que realizo, según mi puesto profesional.	2	11.1	0	0.0	1	5.6	11	61.1	4	22.2
09	Tengo oportunidades para aprender a hacer.	1	5.6	1	5.6	2	11.1	10	55.5	4	22.2
10	Tengo interés por lo que hago en mis labores.	1	5.6	0	0.0	0	0.0	9	50.0	8	44.4
11	No siento lo que haga no valga la pena.	3	16.7	3	16.7	2	11.1	6	33.3	4	22.2
12	Generalmente el reconocimiento por lo que hago es muy reconfortable.	2	11.1	1	5.6	9	50.0	5	27.8	1	5.6
13	La relación con mi jefe/a, jefes/as es de cordialidad.	1	5.6	1	5.6	2	11.1	8	44.4	6	33.3
14	Las relaciones con mis compañeros son muy respetuosas.	1	5.6	1	5.6	0	0.0	8	44.4	8	44.4
15	El sueldo que percibo es acorde.	9	50.0	4	22.2	1	5.6	3	16.7	1	5.6
16	Estoy de acuerdo que el trabajo que tengo es lo que me corresponde por capacidad y preparación.	1	5.6	0	0.0	4	22.2	7	38.9	6	33.3

ÍTEMS		Muy en desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
17	Existen muchas posibilidades de tener una promoción profesional.	1	5.6	0	0.0	5	27.8	8	44.4	4	22.2
18	No tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mis quehaceres	1	5.6	3	16.7	2	11.1	11	61.1	1	5.6
19	Estoy seguro de conocer lo que se espera de mi trabajo.	1	5.6	0	0.0	3	16.7	11	61.1	3	16.7
20	Mi trabajo no es muy demandante, doy abasto con lo que hay que hacer.	1	5.6	0	0.0	4	22.2	11	61.1	2	11.1
21	Los problemas de los demás a veces me suelen afectar.	5	27.8	1	5.6	10	55.6	1	5.6	1	5.6
22	Me siento capacitado para ejecutar mi trabajo.	1	5.6	0	0.0	1	5.6	8	44.4	8	44.4
23	Dispongo de los recursos necesarios para mi trabajo tan bien como sería deseable.	1	5.6	2	11.1	5	27.8	5	27.8	5	27.8
24	La competencia, o el estar al nivel del resto, a veces me causa estrés o tensión.	2	11.1	7	38.9	6	33.3	1	5.6	2	11.1

Frecuencias por ítem del clima organizacional en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022

ÍTEMS		Nunca		Poco		Regular		Mucho		Siempre	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
01	Hay maneras de progresar en el CSMC.	0	0.0	3	16.7	4	22.2	4	22.2	7	38.9
02	Me siento comprometido con el éxito del CSMC.	0	0.0	0	0.0	1	5.6	7	38.9	10	55.6
03	El superior ofrece apoyo para superar obstáculos.	1	5.6	2	11.1	10	55.6	1	5.6	4	22.2
04	Tengo acceso a la información para el cumplimiento de las labores.	0	0.0	0	0.0	8	44.4	5	27.8	5	27.8
05	Los compañeros colaboran mutuamente	1	5.6	2	11.1	4	22.2	7	38.9	4	22.2
06	El jefe muestra interés por el éxito de los demás.	0	0.0	1	5.6	6	33.3	8	44.4	3	16.7
07	Cada trabajador vela por sus logros en el trabajo.	1	5.6	0	0.0	4	22.2	7	38.9	6	33.3
08	En el CSMC, hay mejoría continua de la metodología de trabajo.	0	0.0	1	5.6	6	33.3	7	38.9	4	22.2
09	En mi área de trabajo la información es fluida.	0	0.0	0	0.0	3	16.7	9	50.0	6	33.3
10	Los objetivos de trabajo son desafiantes.	1	5.6	0	0.0	8	44.4	5	27.8	4	22.2
11	Soy participe en definir los objetivos y acciones para lograrlo.	1	5.6	0	0.0	7	38.9	7	38.9	3	16.7
12	Cada profesional se considera factor clave para el éxito del CSCM	0	0.0	3	16.7	3	16.7	7	38.9	5	27.8
13	La evaluación del trabajo es para mejorar la tarea.	0	0.0	4	22.2	2	11.1	6	33.3	6	33.3
14	En los grupos de trabajo, existen relaciones armoniosas.	0	0.0	2	11.1	9	50.0	6	33.3	1	5.6
15	Hay la oportunidad de decidir en sus responsabilidades.	0	0.0	1	5.6	3	16.7	8	44.4	6	33.3
16	Se aprecia los altos niveles de desempeño.	0	0.0	5	27.8	5	27.8	6	33.3	2	11.1
17	Los profesionales se ven comprometidos con el CSMC.	0	0.0	2	11.1	6	33.3	6	33.3	4	22.2
18	Hay preparación necesaria para ejecutar las tareas.	1	5.6	5	27.8	6	33.3	4	22.2	2	11.1
19	Existen muchos canales de comunicación.	0	0.0	2	11.1	8	44.4	7	38.9	1	5.6
20	Mi grupo laboral funciona como un equipo unido.	1	5.6	1	5.6	9	50.0	3	16.7	4	22.2

ÍTEMS		Nunca		Poco		Regular		Mucho		Siempre	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
21	Los supervisores manifiestan reconocimiento por los logros.	3	16.7	5	27.8	6	33.3	4	22.2	0	0.0
22	En la oficina, se mejoran las cosas día a día.	0	0.0	1	5.6	6	33.3	6	33.3	5	27.8
23	Las labores del cargo están bien determinadas.	0	0.0	1	5.6	3	16.7	8	44.4	6	33.3
24	Es dable la relación con las autoridades según jerarquía.	3	16.7	1	5.6	2	11.1	8	44.4	4	22.2
25	Se da oportunidad hacer el trabajo lo mejor posible.	0	0.0	0	0.0	5	27.8	8	44.4	5	27.8
26	Las tareas me permiten aprender y desarrollarme.	0	0.0	0	0.0	4	22.2	8	44.4	6	33.3
27	Desarrollar las tareas permite el desarrollo del profesional.	0	0.0	1	5.6	4	22.2	7	38.9	6	33.3
28	Existe un sistema para el control y seguimiento de tareas.	0	0.0	1	5.6	7	38.9	5	27.8	5	27.8
29	En el CSMC, se manejan y superan las dificultades.	0	0.0	0	0.0	7	38.9	7	38.9	4	22.2
30	Es buena administración de los recursos.	0	0.0	2	11.1	6	33.3	8	44.4	2	11.1
31	Los jefes brindan las capacitaciones que necesitamos.	1	5.6	3	16.7	6	33.3	5	27.8	3	16.7
32	Cumplir con las tareas laborales es satisfactorio.	0	0.0	1	5.6	3	16.7	10	55.6	4	22.2
33	Existen reglas y procedimientos como guías de trabajo.	0	0.0	0	0.0	3	16.7	9	50.0	6	33.3
34	El CSMC fomenta y promueve la comunicación	0	0.0	1	5.6	9	50.0	5	27.8	3	16.7
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	5	27.8	4	22.2	1	5.6	6	33.3	2	11.1
36	El CSMC da espacio para el desarrollo del personal.	0	0.0	2	11.1	7	38.9	5	27.8	4	22.2
37	Son razón de orgullo del personal los servicios del CSMC.	0	0.0	0	0.0	6	33.3	7	38.9	5	27.8
38	Los objetivos de la labor están determinados.	1	5.6	0	0.0	3	16.7	10	55.6	4	22.2
39	El supervisor atiende las propuestas recibidas.	1	5.6	1	5.6	6	33.3	8	44.4	2	11.1
40	Los objetivos tienen relación con la visión del CSMC.	0	0.0	0	0.0	5	27.8	8	44.4	5	27.8
41	Se fomenta la generación de ideas innovadoras.	1	5.6	1	5.6	4	22.2	6	33.3	6	33.3
42	Están definidos la visión, misión y valores del CSMC.	0	0.0	1	5.6	6	33.3	5	27.8	6	33.3
43	La labor es en base a métodos o planes definidos.	0	0.0	1	5.6	5	27.8	7	38.9	5	27.8

ÍTEMS		Nunca		Poco		Regular		Mucho		Siempre	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
44	Existe cooperación entre las diversas áreas.	1	5.6	1	5.6	8	44.4	3	16.7	5	27.8
45	Se posee tecnología que agilice la labor.	0	0.0	6	33.3	4	22.2	5	27.8	3	16.7
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	1	5.6	3	16.7	4	22.2	8	44.4	2	11.1
47	El CSMC es buena opción para tener calidad de vida laboral.	0	0.0	2	11.1	2	11.1	12	66.7	2	11.1
48	Existe un trato justo en el CSMC.	0	0.0	1	5.6	9	50.0	5	27.8	3	16.7
49	Se tiene conocimiento de los avances en otras áreas del CSMC.	0	0.0	1	5.6	5	27.8	8	44.4	4	22.2
50	La remuneración es acorde con el desempeño y los logros.	5	27.8	5	27.8	2	11.1	4	22.2	2	11.1



DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

Yo, Katherine Rosmery Mejia Capa

Facultad:	Ciencias	<input checked="" type="checkbox"/>	Educación		Ingeniería	
Escuela Profesional:	Enfermería					
Departamento Académico:	Enfermería					
Escuela de Posgrado:	Maestría			Doctorado		

Programa:

De la Universidad Nacional del Santa; Declaro que el trabajo de investigación intitulado:

Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022

Presentado en 67 folios, para la obtención de Grado académico

Título profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	Investigación anual	<input type="checkbox"/>
--------------------	-------------------------------------	---------------------	--------------------------

- He citado todas las fuentes empleadas, no he utilizado otra fuente distinta de las declaras en el presente trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido presentado con anterioridad ni completar ni parcialmente para la obtención de grado académico o título profesional.
- Comprendo que el trabajo de investigación será público y por lo tanto sujeto a ser revisado electrónicamente para la detección de plagio por el VRIN.
- De encontrarse uso de material intelectual sin el reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el proceso disciplinario.

Nuevo Chimbote 21 de junio de 2023

Firma:

Apellidos y nombre: Katherine Rosmery Mejia Capa

DNI: 70873067

T.A: Esta Declaración Jurada simple indicando que su investigación es un trabajo inédito, no exime a tesis e investigadores, que no bien se retome el servicio con el software antiplagio, esta tendrá que ser aplicado antes que el informe final sea publicado en el Repositorio Institucional Digital UNS.



DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

Yo, Helen Miley Polo Cabrera

Facultad:	Ciencias	<input checked="" type="checkbox"/>	Educación	<input type="checkbox"/>	Ingeniería	<input type="checkbox"/>
Escuela Profesional:	Enfermería					
Departamento Académico:	Enfermería					
Escuela de Posgrado:	Maestría		<input type="checkbox"/>	Doctorado		

Programa:

De la Universidad Nacional del Santa; Declaro que el trabajo de investigación intitulado:

Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022

Presentado en 67 folios, para la obtención de Grado académico

Título profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	Investigación anual	<input type="checkbox"/>
--------------------	-------------------------------------	---------------------	--------------------------

- He citado todas las fuentes empleadas, no he utilizado otra fuente distinta de las declaras en el presente trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido presentado con anterioridad ni completar ni parcialmente para la obtención de grado académico o título profesional.
- Comprendo que el trabajo de investigación será público y por lo tanto sujeto a ser revisado electrónicamente para la detección de plagio por el VRIN.
- De encontrarse uso de material intelectual sin el reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el proceso disciplinario.

Nuevo Chimbote 21 de junio de 2023

Firma: *Miley Polo.*

Apellidos y nombre: Helen Miley Polo Cabrera

DNI: 75325331

T.A: *Esta Declaración Jurada simple indicando que su investigación es un trabajo inédito, no exime a tesis e investigadores, que no bien se retome el servicio con el software antiplagio, esta tendrá que ser aplicado antes que el informe final sea publicado en el Repositorio Institucional Digital UNS.*



ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD

Yo, Esperanza Doraliza Melgarejo Valverde

Facultad:	Ciencias	X	Educación		Ingeniería	
Departamento Académico:	Enfermería					
Escuela de Posgrado:	Maestría				Doctorado	

Programa:

De la Universidad Nacional del Santa; Asesor/Unidad de investigación revisora del trabajo de investigación intitulado:

Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022

De las Autoras: Katherine Rosmery Mejia Capa y Helen Miley Polo Cabrera
De la escuela/Departamento Académico: Enfermería

Constato que la investigación presentada tiene un porcentaje de similitud del 21% el cual se verifica con el reporte de originalidad de la aplicación turnitin adjunto. Quien suscribe la presente, declaro el haber analizado dicho reporte y concluyo que las coincidencias detectadas no se conforman como plagio. A mi claro saber y entender la investigación cumple con las normas de las citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional del Santa

Nuevo Chimbote 21 de junio de 2023

Firma:

Apellidos y nombres del Asesor: Melgarejo Valverde Esperanza Doraliza

DNI:32824900

Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	5 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	2 %
5	idus.us.es Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	1library.co Fuente de Internet	1 %
9	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	

		1 %
10	creativecommons.org Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	riull.ull.es Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

21	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
22	lookformedical.com Fuente de Internet	<1 %
23	Barreras Miranda Mary Isabel. "Desarrollo y validación de un instrumento de evaluación del funcionamiento familiar", TESIUNAM, 2019 Publicación	<1 %
24	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	cdigital.uv.mx Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas: Activo
 Excluir bibliografía: Activo

Excluir coincidencias: < 15 words