



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal
de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión De Los Servicios De Salud

AUTOR:

Br. Córdova Robles, Julisa

Br. Soto Orellana Jhony

ASESOR:

Mg. Cueva Buendía Luis Alberto

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

PERÚ - 2018

DEDICATORIA

- A Dios por la darnos vida y salud para el cumplimiento de nuestras metas.
- A los integrantes de nuestras familias por el apoyo incondicional en el día a día de nuestro camino profesional.
- A los docentes que durante el periodo de aprendizaje inculcaron sus conocimientos en nosotros.

AGRADECIMIENTO

- A los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud Tayacaja por su colaboración para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación mostrando su interés y disposición de tiempo para los diferentes procesos de dicho trabajo.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Soto Orellana, Jhony, estudiante del Programa de Maestría en Gestión en Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo identificado con D.N.I N°42520031 con la Tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido presentada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 24 julio de 2018



Soto Orellana Jhony

DNI N°42520031

DECLARACIÓN JURADA


Yo, Córdova Robles, Julisa, estudiante del Programa de Maestría en Gestión en Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo identificado con D.N.I N°43213820 con la Tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido presentada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 24 julio de 2018



CORDOVA ROBLES JULISA

DNI N° 43213820

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis intitulada: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica”, con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión en Servicios de la Salud. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación. Resumen del contenido del trabajo.



Soto Orellana Jhony
DNI N°42520031



CORDOVA ROBLES JULISA
DNI N° 43213820

ÍNDICE

CARATULA	i
PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
DECLARACIÓN JURADA	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	16
1.2 TRABAJOS PREVIOS	17
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	26
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	38
1.5 JUSTIFICACIÓN	39
1.6 HIPÓTESIS	40
1.7 OBJETIVOS	41
II. MÉTODO	42
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	42
2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	43
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	48
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	49
2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	50
2.6 ASPECTOS ÉTICOS	51
III. RESULTADOS	52
3.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS	52
3.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS	68

IV.DISCUSIÓN	80
V. CONCLUSIONES	83
VI.RECOMENDACIONES	84
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS	90
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	90
ANEXO N° 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	94
ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS	98
ANEXO N° 04: BAREMOS DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES	102
ANEXO N° 05: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	104
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	106
ANEXO N° 06: BASE DE DATOS GENERAL	108
ANEXO N° 07: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	110
ANEXO N° 08: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS	111

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1: Resultados de Clima Organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	52
Tabla N° 2: Resultados de la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	53
Tabla N° 3: Resultados de la dimensión desempeño de tareas en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	54
Tabla N° 4: Resultados de la dimensión beneficios laborales en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	55
Tabla N° 5: Resultados de la dimensión condiciones físicas en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	56
Tabla N° 6: Resultados de la dimensión desarrollo personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	57
Tabla N° 7: Resultados de la dimensión políticas administrativas de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	58
Tabla N° 8: Resultados de la dimensión relaciones con la autoridad de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	59
Tabla N° 9: Resultados de la variable clima institucional en el personal según sexo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	60
Tabla N° 10: Resultados de la variable satisfacción laboral en el personal según sexo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	61
Tabla N° 11: Resultados de la variable clima organizacional en el personal según edad de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	62
Tabla N° 12: Resultados de la variable satisfacción laboral en el personal según edad de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	63
Tabla N° 13: Resultados de la variable clima organizacional en personal según condiciones de trabajo de Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	64
Tabla N° 14: Resultados de la variable satisfacción laboral según condiciones de trabajo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	65

Tabla N° 15: Resultados de la variable clima organizacional en el personal según tiempo de servicio de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018 66

Tabla N° 16: Resultados de la variable Satisfacción laboral en el personal según tiempo de servicio de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018 67

INDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1: Resultados de Clima Organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	52
Gráfico N° 2: Resultados de la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	53
Gráfico N° 3: Resultados de la dimensión desempeño de tareas en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	54
Gráfico N° 4: Resultados de la dimensión beneficios laborales en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	55
Gráfico N° 5: Resultados de la dimensión condiciones físicas en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	56
Gráfico N° 6: Resultados de la dimensión desarrollo personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	57
Gráfico N° 7: Resultados de la dimensión políticas administrativas de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	58
Gráfico N° 8: Resultados de la dimensión relaciones con la autoridad de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	59
Gráfico N° 9: Resultados de la variable clima institucional en el personal según sexo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	60
Gráfico N° 10: Resultados de la variable satisfacción laboral en el personal según sexo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	61
Gráfico N° 11: Resultados de la variable clima organizacional en el personal según edad de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	62
Gráfico N° 12: Resultados de la variable satisfacción laboral en el personal según edad de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	63
Gráfico N° 13: Resultados de la variable clima organizacional en personal según condiciones de trabajo de Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	64
Gráfico N° 14: Resultados de la variable satisfacción laboral según condiciones de trabajo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018	65

Gráfico N° 15: Resultados de la variable clima organizacional en el personal según tiempo de servicio de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018 66

Gráfico N° 16: Resultados de la variable Satisfacción laboral en el personal según tiempo de servicio de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018 67

RESUMEN

El presente trabajo de investigación que a continuación se presenta tiene por título: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica”, planteando como problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica? y como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

El método de estudio fue el científico; el tipo de estudio fue no experimental de nivel Correlacional y el diseño descriptivo correlacional. Para el presente estudio se tuvo una población de 70 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 45 trabajadores considerados como personal docente de la Red Tayacaja de la Región Huancavelica, la técnica de muestreo fue no probabilístico intencional, los resultados que se ha logrado obtener son: Que hay un correlación muy baja ($r_s = 0.107$) y no significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica en el año 2018. Encontrando así que el 64.4% percibe un buen clima organizacional y solo un 13.3% tiene satisfacción laboral en dicha institución. Se concluye que no existe relación significativa pero si una correlación muy baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ($p=0.236$) ($0,236 > 0,05$); Rho de Spearman de 0,180; en el personal de la Red de salud de Tayacaja en la Región Huancavelica

Palabra clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The present research work that is presented below has the title: "Organizational Climate and Labor Satisfaction in the personnel of the Health Network Tayacaja Huancavelica Region", posing as a general problem: What is the relationship between the organizational climate and satisfaction work in the personnel of the Health Network Tayacaja Huancavelica Region? and as a general objective: Determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the personnel of the Health Network Tayacaja Huancavelica Region.

The method of study was the scientist; the type of study was non-experimental at Correlational level and the descriptive correlational design. For the present study we had a population of 70 workers and the sample consisted of 45 workers considered as teaching staff of the Tayacaja Network of the Huancavelica Region, the sampling technique was not probabilistic, the results that have been obtained are: there is a very low correlation ($r_s = 0.107$) and not significant between the organizational climate and job satisfaction in the personnel of the Health Network Tayacaja Huancavelica Region in 2018. Finding that 64.4% perceive a good organizational climate and only 13.3% have job satisfaction in said institution. It is concluded that there is no significant relationship but a very low correlation between the organizational climate and job satisfaction, ($p = 0.236$) ($0.236 > 0.05$); Spearman's Rho of 0.180; on the staff of the Health Network of Tayacaja in the Huancavelica Region

Keyword: Organizational climate, Job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

La red asistencial de Tayacaja, tiene distintas especialidades y distintos horarios, trabajando las 24 horas, muchas veces turnándose de acuerdo a las necesidades de la red para una adecuada atención.

Existen situaciones en las que los trabajadores al rotar el turno, se presentan a nuevos compañeros de trabajo o interactúan con diferentes personas, a veces el trajín del día y las horas no se encuentran acordes con lo establecido por el personal, y muchas veces este tipo de situación puede generar molestias en el trabajador.

En la actualidad el mismo entorno competitivo, dinámico y complejo, hace que cada vez más se necesite de capacitaciones, motivados por la mejora de calidad de atención a los pacientes, en este sentido se tomó en consideración y de mayor importancia la satisfacción laboral, es una pieza clave para toda empresa que el recurso humano este en buenas condiciones así obtener resultados positivos, pues su trabajo principal es lograr el objetivo organizacional, por lo tanto se obtiene un clima organizacional satisfactorio.

(1)

Es por tal motivo que se presta mayor atención a la satisfacción laboral, para poder lograr lo deseado en la red de salud de Tayacaja, mejorando la atención de las personas que acuden por un resultado favorable, dependerá del clima organizacional, el ambiente del trabajo, que son percibidos por quienes trabajan en el lugar, influenciando en su motivación y comportamiento, la calidad de vida laboral en consecuencia afectara su desempeño.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

Se realizó la revisión de diferentes trabajos de investigación que se encuentran relacionados a la problemática de la investigación:

Antecedentes internacionales

Manosalvas C. y col. (1) realizaron el trabajo de investigación titulado *el clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*, uno de los aspectos más importantes que hoy en día se toma mayor atención es la satisfacción laboral de ahí se podrá partir para lograr los objetivos planteados de organización y de hecho lograr un clima organizacional, ya que la percepción positiva o negativa del trabajador influyendo en el nivel de compromiso de la empresa. La muestra estuvo conformada por el personal médico, paramédico y personal administrativo del hospital del instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Esmeraldas, siendo un total de 130 personas. Encontrando como resultados una correlación significativa de 0.586 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se concluye que existe una relación significativa entre las dos variables estudiadas corroborando a los demás estudios relacionados al tema.

Juárez S.(2) su trabajo de investigación titulada *clima organizacional y satisfacción laboral*, muchos autores definen al clima organizacional según el contexto en la que se encuentran, pero todos llegan a concluir que el clima es un ambiente, una cualidad, una atmósfera de una organización que experimentan los trabajadores, donde se evalúa las características y cualidades en la organización, toma la mayor importancia, porque de ahí parte la percepción de los trabajadores para cumplir bien sus roles, y sentirse satisfechos con el trabajo que tiene, las relaciones que tienen con sus colegas de trabajo desempeñan un rol importante en el clima, la vivencia diaria entre los colaboradores. La muestra estuvo conformada por el área administrativo de servicios de salud, personal médico, de enfermería, técnicos médicos, y servicios básicos, siendo un total de 230 personas. Como resultados se obtuvo un promedio de 56.4 de satisfacción laboral y

para el clima organizacional un promedio de 143.8, indicando alta correlación significativa, es decir que, a mayor satisfacción laboral, mejor clima organizacional, los médicos tuvieron un nivel alto de clima organizacional, las enfermeras un nivel bajo, el personal de asistencia técnica y administrativo un nivel alto y los empleados de servicios básicos un nivel bajo de aceptación. Llegando a la conclusión que mientras es mayor el nivel de organización será mejor la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Bernal I. y col (3) realizaron un trabajo de investigación titulado *el clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*, señalan que la calidad de servicio a nuestros pacientes es el mayor objetivo de todo el personal, para lo cual deben de tener una organización impecable, así como actualizaciones y capacitaciones contantes, pero se debe de tomar en cuenta diferentes factores para que el personal que está atendiendo tenga una buena motivación y actitud ante los demás, factores organizacionales que generan algunas deficiencias en las instituciones públicas de salud, estas influyen en las percepciones y opiniones de las personas, es el clima organizacional, el ambiente de trabajo que efectuará el comportamiento, relaciones y actitudes de los trabajadores. El artículo se basó a las diferentes revisiones de trabajos de investigaciones de autores reconocidos en las que definen el clima organizacional de acuerdo al ambiente donde se pueden suscitar las organizaciones, todos llegan a un punto en común que dependerá de la cultura organizativa, de la relación entre el personal, para poder llegar a una satisfacción laboral, así poder lograr con los objetivos organizaciones de cada institución. Concluyendo las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad son las más utilizadas para lograr un mejor clima organizacional y para la calidad de atención se utilizan la empatía, capacidad de respuesta, confiabilidad y seguridad.

Gálvez P. y col. (4) realizaron una investigación titulado, *cultura organizacional y satisfacción laboral: propiedades psicométricas de una escala en centro de fitness*, la cultura organizacional produce un sistema de

control que influye en las actitudes y comportamiento de los trabajadores , por tal motivo las empresas o instituciones que poseen cultura participativa poseen mejores resultados superiores, influyendo de manera directa en la economía de las organizaciones y una respuesta positiva de los usuarios, la satisfacción laboral se entiende como al estado emocional de la percepción subjetiva de la experiencia laboral de los empleados que afecta en la calidad de servicio. La muestra fue conformada por 180 empleados de 27 centros de fitness españoles. Los resultados según el índice de KMO fue adecuado y el test de esfericidad de Bartelt mostro significatividad, demostrando que la óptima gestión de recursos humanos influirá la creación de ventajas competitivas, además del reconocimiento de los logros del equipo de trabajo refuerzan el sentimiento de apego a la organización, concluyendo de tal forma que la satisfacción laboral se generara a través de un reconocimiento al esfuerzo laboral, así como un buen manejo de recursos humanos y la socialización del personal, generando un buen clima y satisfacción entre los trabajadores.

Josefina N. (5) desarrollo su trabajo de investigación *Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela*, definen al trabajo como algo esencial para el bienestar de vida, para satisfacer las necesidades que todo ser humano requiere, el trabajo se relaciona al servicio de los demás, y asociado a la dignidad humana y personal, el tipo de circunstancia manifestara la satisfacción, ya sea laboral o el trabajo realizado, la satisfacción lo define Seashore y Taber como el producto de lo psicológico, del camino de las políticas de organización y del comportamiento organizacional. La muestra estuvo constituida por 112 empleados, solo fue evaluada la satisfacción laboral como positiva en su campo laboral de trabajo, se analiza los resultados obtenidos en cada uno de los factores, en condiciones laborables se obtuvo una media de 3.40, implica una mediana satisfacción. Se concluye que el personal administrativo se encuentra laboralmente satisfecho además del 80% de satisfacción en los demás factores de satisfacción laboral.

ANTECEDENTES NACIONALES

Chirinos A. (6) realizó su tesis *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Bartolomé Herrera"–2014*, el clima organizacional es una variable que interviene en la actitud de los trabajadores aportando mejores resultados en la organización, que es establecida por una disciplina laboral, por lo tanto esto actuará en la percepción y sentimiento relacionado al trabajo, la satisfacción laboral según Locke es el resultado de una percepción subjetiva de lo vivido en la empresa, es una actitud general que el empleado tiene hacia su trabajo. La muestra fue constituida por 39 docentes distribuidos por especialidad, el instrumento de recolección de datos se realizó mediante una encuesta con una entrevista, los resultados obtenidos fueron por dimensiones, como en liderazgo que obtuvieron el 12.86% quiere decir que se encuentran medianamente satisfecho, en innovación se encuentran con satisfacción favorable, en recompensa se encuentra frecuentemente medianamente satisfecho, en confort, medianamente satisfecho, en estructura existe una buena satisfacción, en toma de decisiones también tiene buena satisfacción laboral, en la dimensión comunicación organizacional, la remuneración identidad se relaciona favorablemente a la satisfacción laboral, conflicto y cooperación se encuentra relacionados a la satisfacción favorablemente mientras que en motivación se encuentran medianamente satisfecho, llegando a la conclusión que la dimensión liderazgo, innovación, confort, estructura se encuentra relacionados favorablemente a la satisfacción laboral, demostrando que la I.E. Bartolomé Herrera requiere mejorar y consolidar el clima organizacional y por lo tanto la satisfacción laboral, para poder brindar un mejor servicio educativo de calidad.

Cohara J. (7) realizó su tesis de *relación del clima organizacional y satisfacción laboral en la Empresa Almapo Srl del Distrito de Castilla*,

Provincia de Piura, Departamento de Piura – 2014, el clima organizacional mediante la Constitución Política del Perú garantiza la libertad de trabajo y empresa, así como oportunidades de superación, formalización y ayuda en ampliación y actualización en conocimientos a los empleados o trabajadores de cada organización o institución sea pequeña o grande empresa, para una mejor calidad de servicio, así como asegurar el bienestar de los trabajadores, tanto en remuneración como en recursos tecnológicos en estructura, los recursos humanos son muy importantes en cada empresa pues de ellos dependerá el crecimiento de la institución, y de los objetivos planteados, la satisfacción laboral, dependerá de las condiciones de trabajo y la forma de socializar entre los empleados, de ahí surgirá el clima en el contexto en el que se encuentren, en esta investigación la muestra fue de 61 trabajadores, la recolección de datos fue mediante encuestas, obteniendo como resultados tiene una participación regular con supervisión constante, y una comunicación no tan activa o sea regular, en condiciones laborales obtuvieron un 43% siendo el porcentaje mas lato en regular, si tienen beneficios laborales, una buenas políticas administrativas, una buena relación entre el personal de trabajo, el desarrollo personal es regular, todos se desempeñan bien, la relación con el jefe es regular, concluyendo que la autorrealización del clima organizacional se relaciona altamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Almapo.

Millan J. y Montero M. (8) realizaron una tesis sobre *clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016*, la empresa Oncorad da servicios médicos siendo muy importante cumplir con sus objetivos, el clima laboral, adquirió diferentes conceptos, es un conjunto de características que definen una organización y se distingue de otra, en la satisfacción laboral intervienen diversas variables en las que según estudios demuestran que muchas empresas descuidan a sus empleados, por lo que no existe una buena producción laboral, por lo tanto tampoco existe un buena política de organización. La muestra para esta investigación fue de 37 personas, se realizó una encuesta con el modelo de

Sonia Palma, los resultados de muestran que el personal que trabaja en el centro laboral, tienen la motivación, para poder trabajar pero en cuanto a remuneración, no tiene buenos resultados, así como la significación de tarea, también obtuvo un puntaje elevado con 4.32, se llega a la siguiente conclusión, en el clima organizacional obtuvieron mayores valores la dimensión involucramiento laboral con 4.049% y comunicación con 3.966% y las menos valoradas fue de autorrealización y supervisión, asimismo en satisfacción laboral las dimensiones más valoradas fue significación de tare y condiciones de trabajo, y las menos valoradas el beneficio económico y reconocimiento personal.

Carhuampoma J. y col. (9) realizaron una tesis titulada *clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la organización de usuarios de agua de uso agrícola del Valle de Cañete*, los tipos de clima organizacional se basan en la forma de organización de la empresa y de quien la dirige, el autoritarismo, el consultivo y la participación en grupo influirá en la percepción de cada trabajador e intervendrá directamente en el clima laboral,, es por lo tanto que se considera los procesos psicológicos que constituirán una experiencia subjetiva de la satisfacción en el trabajo, la muestra estuvo dad por 97 personas, la información se obtuvo mediante la aplicación de encuestas, según a los resultados encontrados se pudo deducir que la empresa se encuentra con trabajadores que se encuentran maso menos satisfechos en todas las dimensiones evaluadas mediante preguntas que respondieron casi en un 80% a veces, por lo tanto se concluye que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral, la motivación influirá en los trabajadores, las condiciones de trabajo influyen en la responsabilidad y que la carga de trabajo influirá en la identidad de cada trabajador.

Picoy D. (10) desarrollo su trabajo de investigación titulado *Clima organizacional en establecimientos de salud de la Micro Red Villa en el año 2014*, los centros de atención primaria en salud pertenecientes al Ministerio de Salud, laboran personas, médicos, técnicos administrativos, técnicos asistenciales, auxiliares que apoyan los procesos administrativos, y una

mejor atención de calidad a los pacientes, esto porque el ministerio emitió una resolución donde se debe priorizar una calidad de atención a los pacientes, pero también de ahí parte el interés por el recurso humano que hará posible cada objetivo planteado, el clima organizacional, y la satisfacción de cada trabajador se observa según la organización que represente cada una, la muestra estuvo conformada por 194 personas de la Micro Red Villa, obteniendo como resultado que las instituciones no solo se deben basar en la productividad sino en la mejora del clima organizacional, ya que el personal que labora ahí no solo se ven un rato sino que están en plena convivencia, tuvieron mayor porcentaje la remuneración y recompensa al igual que un 76.3% estuvo de acuerdo con el desarrollo de la institución, llegando a la conclusión, aun el clima organizacional en Micro Red Villa esta por mejorar, la cultura organizacional es como saludable y el diseño organizacional y el potencial humano están por mejorar.

Quispe N. (11) elaboro una tesis titulada *clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*, la organización será muy importante en el sentido que muchos pueden tener una gran empresa pero si no existe un sistema organizado nada podrá lograr, se define como el conjunto de personas que actúan juntas y se comparten actividades para alcanzar una meta trazada, el comportamiento organizacional esta dad por el estudio de los trabajadores que actúan en organizaciones, por lo tanto el clima se basara en la percepción que tendrá cada empleador o trabajador, la satisfacción laboral guarda relación con las condiciones de trabajo del empleado, la muestra para esta investigación fue de 30 trabajadores, los resultados evidencian que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, sobre todo en las dimensiones del clima organizacional que se correlaciona de manera positiva son, estructura, autonomía, relaciones interpersonales e identidad, sin embargo en la dimensión recompensa no resulto relacionarse de manera significativa a la satisfacción

laboral, llegando a la conclusión que existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Arias W. y Arias G. (12) realizaron un trabajo de investigación sobre la *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado*, el clima organizacional es el origen de la estructura de una organización, además Likert señala que de la estructura y de la jerarquía nace el clima, además que tiene influencia en la comunicación y las relaciones interpersonales, el compromiso y motivación salud y seguridad del trabajo, la muestra estuvo compuesta por 45 trabajadores, los resultados obtenidos según el análisis de levenne indica que existe diferencias significativas en las dimensiones del clima, de reconocimiento, espíritu de equipo, llegando a la conclusión, que los administradores presentan mayor nivel de satisfacción que los trabajadores de ventas y los operarios, por lo que se debería generar más estrategias de cambio organizacional en esta empresa.

Casana M. (13) realizó su tesis titulada *clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Empresa Azucarera de Chiquito y*, menciona que el clima organizacional es la variable esencial de toda empresa, pues a un buen clima se permitirá un mayor aumento de productividad, generalizando por lo tanto a la cultura organizacional, dependerá de quien dirige la empresa generar unas buenas políticas de organización así como las relaciones interpersonales entre cada personal de trabajo para poder lograr una mayor estabilidad de satisfacción del trabajador, llegando a obtener mayores logros en las metas que se ha planteado la empresa, el estudio estuvo conformada por 174 trabajadores, obteniendo como resultados que tanto en clima organizacional y satisfacción laboral se encuentran en un nivel regular según la percepción de los trabajadores, con un 50% y 47.7%, por otro lado también se puede encontrar una correlación significativa entre los indicadores del clima organizacional y cinco de los factores de la satisfacción laboral. Llegando a la conclusión que en la empresa de Chiquitoy obtuvieron mayor porcentaje en un nivel regular en los

cinco indicadores del clima organizacional y seis factores de la satisfacción laboral.

Rosas N. (14) realizó un trabajo de investigación sobre la *satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de Centros de Educación Básica Alternativa del ciclo avanzado de la Región Puno 2016*.

Uno de los factores para poder generar un ambiente adecuado, es el clima laboral, donde se propicie una satisfacción y compromiso entre los empleados, todo dependerá del líder o el que dirige la empresa, la manera de organizar a la empresa, para poder lograr una motivación entre sus trabajadores, así poder llegar a obtener logros gratificantes, el estudio utilizó una muestra de 118 personas, obteniendo como resultados que el nivel de satisfacción laboral estuvo negativo en un 88.1% de docentes, sobre todo en las dimensiones de incentivos , falta de infraestructura, pero en cuanto a compromiso organizacional se evidencio un 55.1% de docentes estuvieron regular o medianamente comprometidos, llegando a la conclusión que si existe relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

Clima organizacional

El clima organizacional o clima laboral, a lo largo del tiempo ha logrado ser definido por muchos autores pero muchos coinciden con la relación amplia y significativa que tiene con la satisfacción del trabajador y por ende un buen desempeño, por lo tanto se puede definir como características que definen una organización por lo que se logra distinguir de otra. (8)

El ministerio de salud en la actualidad está desplegando iniciativas para poder mejorar la calidad de atención a los pacientes, plasmados en diversas propuestas, así como esfuerzos de proveedores, organizaciones de sociedad civil, vigilarla calidad en los servicios públicos de salud.(15)

Base legal en el marco de centros de salud

Según la Resolución Ministerial nº 691- 2014 del Ministerio de salud, se aprueba el documento técnico de un sistema de Gestión de calidad en Salud, por lo que estudio a fondo al recurso humano, aprobándose de tal manera el 17 de junio de 2011 el documento sobre la metodología para el estudio del Clima Organizacional, por lo que definen al clima organizacional como el instrumento que permitirá una mayor eficiencia organizacional en la salud pública cobra mucha más importancia porque constituye un elemento para el desarrollo de su estrategia organizacional, planificar una visión futura, identificando necesidades reales, y trazar acciones para alcanzar la visión del futuro. (16)

Con Resolución Ministerial Nº 626- 2015, se resuelve aprobar el manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional, mencionan que el clima organizacional es la única clave para lograr el éxito de una institución u organización, puesto que condicionara las actitudes y comportamiento de los miembros, relacionados también a la estructura y el proceso organizacional, generando percepciones del ambiente en el contexto laboral. (17)

Teorías

Chiavenato menciona que el clima organizacional es el contexto interno y el entorno de la organización, influyendo factores como la tecnología, políticas, reglamentos, liderazgo, entre otros. Por tal motivo es que el clima organizacional se puede caracterizar y definir de distintas maneras y formas. (18)

Se define también al clima organizacional como el movimiento interno de un sistema, es de alguna manera el estilo de vida de una organización, cuando el clima es positivo, se generara un desempeño adecuado y productivo en los trabajadores, desde el punto psicológico, existen dos niveles a estudiar, el primero es el ambiente de trabajo y el segundo la percepción de este ambiente, las condiciones de trabajo que existe en una organización afectan de alguna manera a los integrantes de la organización, dando cuenta del desempeño de un trabajador en la organización. (19)

Brunet, define al clima organizacional como un sistema de organización, visualizando en términos de causa y efecto, permitiendo analizar las variables del clima organizacional.

Likert, menciona que el comportamiento de los trabajadores es a casusa del comportamiento administrativo, además por las condiciones laborales que ellos perciben, sus esperanzas, capacidades y valores, evalúa el comportamiento de cada individuo ante cualquier evento situacional, del cómo es la percepción del trabajador, como ve las cosas y no la realidad objetiva, deduciendo que la realidad afecta a la percepción del trabajador por lo tanto la percepción determinará el comportamiento que un individuo adoptara en su desempeño. (11)

Griffin y Moorhead, dicen que el clima es la percepción individual, son patrones recurrentes de la actitud, comportamiento y sentimiento que tiene una organización, refiriéndose a situaciones actuales, los vínculos o forma de

relacionarse entre los grupos de trabajo, sus miembros de trabajo y su desempeño.

El clima laboral es la cantidad de destrezas o algunos atributos que esta permanentes es el entorno laboral, que son divisadas o sentidas por el personal de trabajo, influyendo en su conducta y desempeño.

Por lo tanto, el clima laboral es un conjunto de características sistematizadas en una organización, que son percibidas por el trabajador, influyendo directamente en el desempeño en sus labores.

Maish conceptualiza al clima como una vinculación a dimensiones o aspectos inherentes, que son definidos como variables de evaluación y medición, teniendo algunas más estudiadas, como, motivación, recompensas, propósito, comunicación, conflicto, estructura, liderazgo, satisfacción, capacitación, objetivos y cultura. (9)

Importancia

El estudio del clima organizacional es muy complejo, debido a la dinámica de la organización, del entorno de los factores humanos, además de evaluar el bienestar psicológico, reclamos sobre compensaciones, ausentismo, rotación, acoso y violencia, esto dentro de los puestos de salud. (16)

En perspectiva, el clima reflejará los valores, actitudes, creencias de los trabajadores, pues ellos son elementos del clima, generan una retroalimentación que determinan las conductas organizacionales, accediendo a cambios proyectados que repercutirá en la actitud y conducta del trabajador. (11)

El valor del clima se analiza y diagnostica por tres razones: evaluar las fuentes de conflicto, el trabajador talvez está insatisfecho, esta estresado, contribuirán en el desarrollo de conductas negativas en la organización; iniciar y sostener un cambio, indicando a los administradores aquellos puntos

específicos donde deber existir intervención y continuar con el desarrollo de la organización, tomando atención a los problemas que puedan surgir.

Características

Son aquellos aspectos que permitirán evaluar el entorno laboral de los trabajadores, pues cualquier aspecto tiene un impacto sobre ellos, por lo que en el trabajador se involucrará el grado de compromiso laboral e identificación, siendo afectados por variables estructurales. (16)

Las variables que caracterizan y conceptualizan al clima se relacionaran directamente con el contexto laboral.

- Estabilidad, cualquier institución u organización puede tener una estabilidad graduada, pero estas pueden sufrir cambios afectando el devenir organizacional.
- Trato laboral, dependerá de la organización la conducción del comportamiento de los trabajadores, pues dependerá del clima para que puedan tener un buen o mal comportamiento.
- Compromiso e identificación.
- Actitud de los miembros afecta al clima organizacional.
- Las variables estructurales afectan al clima organizacional, el estilo de dirección, políticas de gestión, sistemas de contratación y despido y estas a su vez son afectadas por el clima.
- Ausentismo y rotación excesiva, es la característica de un mal clima, la incapacidad para cohesionar, dirigir y la falta de control, tardanzas e inasistencia, la desmotivación, y una mala relación inter social, falta de preparación, falta de planificación y el auto conflicto.
- El buen o mal clima influirá directamente en el buen o mala calidad de vida laboral. (9)
- Es permanente el clima, las empresas guardan firmeza en su organización.
- La actitud del trabajador será reformada por el clima laboral.
- El clima laboral influirá en el compromiso del trabajador hacia la empresa. (9)

Tipos

El clima abierto define a la organización dinámica, que es capaz de alcanzar sus metas, satisfaciendo algunas necesidades sociales en sus trabajadores, interactuando con los dirigentes en la toma de decisiones, el clima cerrado es una organización burocrática, estricta, donde los empleados son insatisfechos tanto en su desempeño y frente a la empresa, se encuentran desmotivados, por lo que no podrán alcanzar las metas planteadas de la empresa. (11)

Chiavenato en su libro explica los tipos de clima en una organización: (18)

Sistema I, Clima de tipo autoritario: autoritarismo explotador, el que dirige no confía en sus empleados, las decisiones o cambios se toma en la cúpula de la organización, y existe una distribución puramente descendente, los empleados trabajan en una atmosfera de temor, castigo, amenaza. (11)

Sistema II, clima de tipo autoritario: autoritarismo paternalista, el que dirige tiene una confianza condescendiente en sus trabajadores, las decisiones se toman en la cúpula administrativa, pero algunas en los de las decisiones con los subordinados, existe recompensas, pero aún prevalece el castigo.

Sistema III, clima de tipo participativo: consultivo, tiene confianza en sus trabajadores, las decisiones se toman en la cúpula dirigente, pero algunas veces le permite tomar decisiones a los subordinados, la comunicación es general, las recompensas, castigos de vez en cuando, sobre todo se preocupan por el prestigio y calidad de atención.

Sistema IV, Clima de tipo participativo: participativo en grupo, el que dirige tiene plena confianza en sus trabajadores, las decisiones están diseminados en toda la organización, y cada nivel es muy integrado, la comunicación es de forma lateral y a toda escala, los trabajadores están motivados por participar, por cumplir las metas, por mejorar el método de trabajo, y por la evaluación del rendimiento de trabajo, todos participan en equipo para

alcanzar los objetivos de la organización establecida bajo una planificación estratégica.

Según Likert el sistema I y II pertenecen al clima cerrado y el sistema III y IV corresponden al clima abierto.

Dimensiones

El clima organizacional, al ser muy complejo, donde se pueden definir de distintas maneras, pero todos concuerdan que son características que el trabajador percibirá de las políticas de gestión de la empresa, diversos autores, generaron dimensiones las cuales, repercutirán en la satisfacción del trabajador.

Litwin y Stinger, depende de nueve dimensiones como: (9)

- Estructura: la percepción de los trabajadores sobre las reglas, normas, procedimientos, aquel discernimiento entre la organización burocrática, frente al análisis en un ambiente de trabajo formal y estructurado.
- Responsabilidad: el sentir de los trabajadores frente a su independencia en la toma de decisiones en su labor, la supervisión será de tipo general y no estricta, también del sentimiento del propio jefe de no tener doble trabajo.
- Recompensa: es el premio o castigo a su desempeño laboral.
- Desafío: medida de la empresa en la aceptación de riesgos calculados para lograr las metas propuestas.
- Relaciones: percepción de los trabajadores de un ambiente favorable y de agradables relaciones sociales entre jefes y empleados.
- Cooperación: el trabajo en equipo y el sentimiento de cada empleado en ayudar en la organización.
- Estándares: percepción de los trabajadores sobre las normas de rendimiento.
- Conflictos: es la aceptación de las opiniones tanto de jefes como de los empleados.

- Identidad, es aquel sentir de los trabajadores que son parte de la organización, que se sienta un elemento importante y valioso en el grupo.

Para Likert, existen dimensiones que mide el clima:

- Métodos de mando: forma de liderar.
- Las características de las fuerzas motivacionales: aquellas programaciones que nos pueden ayudar a motivar a los trabajadores y responder a sus necesidades.
- Los procesos de comunicación en la empresa: ayudara a que todos tengan un objetivo y una sola meta a cumplir, trabajando en equipo.
- Procesos de influencia: el trabajo tanto de gerente y empleado para instaurar objetivos.
- Proceso de toma de decisiones: de forma participativa, así como dividir funciones.
- Procesos de planificación: la manera de planificar las metas.
- Procesos de control: la distribución de fuerzas y función de cada empleado.

Bowers y Taylor estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar la templanza organizacional.

- Apertura a los cambios tecnológicos: la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que facilitan el trabajo de sus empleados.
- Recursos Humanos: Se refiere a la atención al bienestar de los empleados.
- Comunicación: existen dentro de la organización y la facilidad de los empleados que sus quejas sean escuchadas.
- Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados en su desempeño.
- Toma de decisiones: entre la cúpula organizacional, así como en los empleados en este proceso.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es igual a decir productividad en una empresa, para cualquier gerente en una organización, pues se puede identificar que empresas descuidan al recurso humano, notándose cuando se mide el clima organizacional, donde el comportamiento de la organización mal estructurada, presentará poca productividad, mala motivación y poca identificación de los empleados hacia la empresa, las propias políticas, normas y reglas de trabajo generan insatisfacción en el trabajador, la falta de reconocimiento a sus labores, la mala definición de cargos, tecnología no desarrollada, ergonomía, es la causante de los bajos índices de rendimiento y la ineficacia de poder alcanzar las metas propuestas en la empresa, una ausencia de una cultura organizacional proactiva que afecta en el desempeño de sus trabajadores en la calidad de prestación de atención. (8)

La insatisfacción laboral es uno de los problemas más importantes de toda empresa, se deberían de resolver de manera inmediata, esto involucra de manera directa al desempeño laboral por lo tanto, generara poca producción e impedirá al lento proceso de alcanzar los objetivos, esta insatisfacción deben eliminarse, para evitar problemas posteriores. (20)

Palma menciona que la satisfacción laboral es la habilidad o predisposición que el empleado tiene hacia su trabajo, se basa en dogmas o valores a partir de su experiencia ocupacional. (21)

Teorías

Al igual que las teorías del clima organizacional, este tema también cobra interés pues a partir de cómo se pueda sentir la persona hacia su trabajo, dependerá del clima que se generara en la empresa, existiendo teorías al respecto.

Teoría de Higiene Motivacional.

Según este estudio se demuestra que existen muchos factores que intervienen en la satisfacción laboral del trabajador, los factores que

intervienen son fuentes que satisfacen a los empleados, pero la ausencia de estos generaran insatisfacción, , los factores presentes es la motivación, es intrínsecos al trabajo, el logro el reconocimiento, crecimiento y avance, los factores ausentes que propician la insatisfacción son intrínsecos factores de higiene, la políticas de la empresa, supervisión, relaciones con su entorno, salario, estatus y seguridad. (21)

Por lo tanto se puede deducir que la primera es la motivación un factor interno que contribuirá en la satisfacción propia del trabajador y la segunda es extrínseca originando insatisfacción en los trabajadores, como las supervisión normas reglas, salario y posición social. (9)

Importancia

La satisfacción laboral es de suma importancia ya que gracias a como se sienta el trabajador, como percibe el ambiente, como se encuentra la estabilidad estructural de la organización, la persona se identificará con la empresa y ejercerá su propia motivación para poder cumplir con la meta deseada, la productividad la calidad de atención, está a su vez se relaciona directamente con buen o mal clima organizacional.

La forma de dirigir, la relación que conlleva con sus administradores o jefes, cumplirá con la lealtad de los trabajadores así como un buen rendimiento para con la institución o empresa. (22)

Características

Sus características dependen mucho del campo laboral en la que se encuentran, dependerá del tipo de organización de la empresa así como las políticas de gestión, repercutiendo en el sentimiento del empleado.

Satisfacción de las necesidades (9)

La complacencia que los sujetos toman de su trabajo es anejo al grado en el que el trabajo y todo lo asociado a este cumplan con las necesidades y deseos del empleado.

Remuneraciones

Ardouin menciona que se han enseñado teorías sobre el agrado en el trabajo, las cuales se consiguen agrupar en tres grandes perspectivas sobre satisfacción en el trabajo.

- Las expectativas, este tipo de enfoque se basa en las discrepancias que son sentidas por el trabajador, donde él piensa sobre el empleo y su salario o gratificación.
- La satisfacción en el trabajo se genera por la igualación entre las cosas cumplidas por el empleado y el resultado obtenido, este enfoque insita a coincidirlo con la equidad, pues esta satisfacción o insatisfacción es relativo, pues el trabajador observará las cosas realizadas por sus compañeros y la cantidad de aporte a la empresa, será como un marco de referencia para sus responsabilidades.
- El otro enfoque hace referencia a dos factores, intrínsecos y extrínsecos, las cuales harán que el trabajo de la persona sea por motivación en cumplimiento de sus funciones, interviniendo el salario, las supervisiones, las políticas de gestión, las relaciones humanas y las condiciones físicas de trabajo y el reconocimiento

Dimensiones

La satisfacción laboral, suele ser compleja conformándose diferentes dimensiones, la cual podrá ayudar a medirlas, analizarlas de manera verídica y evaluarlas.

La satisfacción en el trabajo, mediante orientaciones conceptuales se puede generar en determinados momentos considerándose como actitud global, y entre otros momentos como estado emocional o afectivo, pero se pueden identificar en dos dimensiones distintas de satisfacción laboral. (9)

La primera dimensión es unidimensional. Este abordaje es observado como una conducta frente al trabajo en general, la percepción que tienen los empleados sobre la producción además del mismo sentimiento y responsabilidad en cumplir con la productividad para la empresa, depende de los trabajadores, en generar bienestar a la organización.

La segunda dimensión multidimensional. Este abordaje discurre que la satisfacción procede de un conjunto de factores coligados al trabajo, y que es viable calcular el bienestar de los sujetos en relación con cada uno de esos factores.

Locke identificó nueve dimensiones, a saber:

- La satisfacción con el trabajo, componiendo la atracción intrínseca al trabajo, la diversidad del trabajo, las conformidades de aprendizaje, el conflicto, la cantidad de trabajo, las contingencias del éxito o la vigilancia sobre las sistemáticas.
- La satisfacción con el sueldo, la remuneración, y la forma como es distribuida por los empleados, de manera equitativa
- La satisfacción con las promociones, envolviendo las ocasiones de formación.
- La satisfacción con el reconocimiento, comprendiendo elogios y críticas al trabajo realizado.
- La satisfacción con los beneficios, las pensiones, seguridad y las vacaciones.
- La satisfacción con el jefe, que incluye el modo de liderazgo o las capacidades metodológicas y funcionarias, así como, caracteres al nivel de relación interpersonal.

- La satisfacción con los colegas de trabajo, determinada por las capacidades competitivas de los colegas, el apoyo que estos presentan, la amistad que tienen.
- La satisfacción con las condiciones de trabajo, el horario, los periodos de descanso, el lugar de trabajo y, los aspectos económicos.

La satisfacción con la organización y con la dirección, subrayando las políticas de beneficio y salarios.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

- ¿Cuál es la relación del desempeño de tareas con clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica?
- ¿Cuál es la relación de los beneficios laborales y/o remunerativos con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica?
- ¿Cuál es la relación las condiciones físicas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica?
- ¿Cuál es la relación del desarrollo personal con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica?
- ¿Cuál es la relación de las políticas administrativas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica?
- ¿Cuál es la relación de las relaciones con la autoridad, con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica?

1.5 JUSTIFICACIÓN

JUSTIFICACIÓN SOCIAL

La dinámica actual del desarrollo social y sobre todo de las organizaciones, considera tan importante la organización, la gestión del talento humano y dentro de ella o entorno a ella el clima organizacional; ello debido a que esta dinámica del clima organizacional influye en la productividad o desempeño de cada uno de sus trabajadores.

Desde el punto de vista social, la presente investigación cobra importancia en un primer momento el permitirnos obtener un diagnóstico acerca del clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica, tengán de ella; así como la obtención y consolidación de las características de la satisfacción laboral, y de cómo estas se relacionan.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

También se considera que desde el punto de vista metodológico, el aporte de un básico marco metodológico de los instrumentos empleados en la presente investigación, estos fueron validados y son confiables, los que podrían ser utilizados en investigaciones posteriores y/o similares.

1.6 HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- Existe relación del desempeño de tareas con clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica
- Existe la relación de los beneficios laborales y/o remunerativos con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.
- Existe relación las condiciones físicas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.
- Existe relación del desarrollo personal con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.
- Existe relación de las políticas administrativas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.
- Existe relación de las relaciones con la autoridad, con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

1.7 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar la relación del desempeño de tareas con clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.
- Conocer la relación de los beneficios laborales y/o remunerativos con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.
- Identificar la relación las condiciones físicas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.
- Conocer la relación del desarrollo personal con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.
- Identificar la relación de las políticas administrativas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.
- Conocer la relación de las relaciones con la autoridad, con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

II. MÉTODO

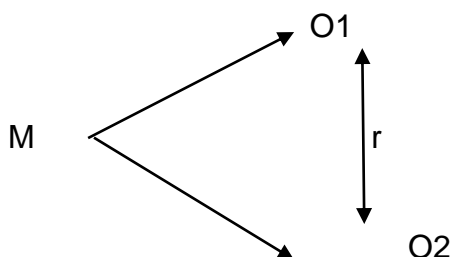
El método científico es el origen y camino de toda investigación, se emplean procedimientos para poder descubrir formas de existencias de los procesos del universo, para poder profundizar en conocimientos. (34)

La investigación no experimental se realiza sin manipular variables. Este tipo de investigación no se hace modificar intencionalmente las variables independientes. Observa fenómenos como están en su contexto natural, para después analizarlos. “La investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible la manipulación de variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”. Por lo tanto, no hay situaciones o investigaciones a los cuales se expongan los sometidos del estudio. (35)

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación es no experimental, con el diseño descriptivo correlacional, describe las relaciones entre dos o más variables, teniendo como objetivo analizar la incidencia y valores que manifiesta las variables. (28)

Generándose el siguiente esquema:



Dónde:

M = Personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

O1 = Clima Organizacional

O2 = Satisfacción Laboral

r = Relación entre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional.

En este diseño de investigación se determinó la correlación existente entre la variable Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral

Para aplicar el coeficiente de estadístico, se consideró lo siguiente:

Unidad de análisis: Personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable

Clima organizacional:

Es una variable de Naturaleza: Cualitativa

Tipo: Politómica

Escala: Ordinal

Satisfacción laboral:

Es una variable de Naturaleza: Cualitativa

Tipo: Politómica

Escala: Ordinal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	El movimiento interno de un sistema, es de alguna manera el estilo de vida de una organización, cuando el clima es positivo, se genera un desempeño adecuado y productivo en los trabajadores, desde el punto psicológico, existen dos niveles a estudiar, el primero es el ambiente de trabajo y el segundo la percepción de este ambiente, las condiciones de trabajo que existe en una organización afectan de alguna manera a los integrantes de la organización	El clima organizacional es el contexto interno y el entorno de la organización, influyendo factores como la tecnología, políticas, reglamentos, liderazgo, entre otros. Por tal motivo es que el clima organizacional se puede caracterizar y definir de distintas maneras y formas	LIDERAZGO	Disponibilidad Contribución a condiciones de progreso	ORDINAL
			RECOMPENSA	Incentivos Evaluación adecuada Seguridad	
			ESTRUCTURA	Reglamentos Cumplimientos de funciones	
			COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Comunicación efectiva Canales de comunicación	
			REMUNERACIÓN	Beneficios Adecuada remuneración	
			MOTIVACIÓN	Buen trato de mi centro de labores Ambiente laboral agradable	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción laboral es la habilidad o predisposición que el empleado tiene hacia su trabajo, se basa en dogmas o valores a partir de su experiencia ocupacional	La satisfacción laboral es igual a decir productividad en una empresa, para cualquier gerente en una organización, pues se puede identificar que empresas descuidan al recurso humano, notándose cuando se mide el clima organizacional.	DESEMPEÑO DE TAREAS	Trabajo organizado Objetivos y responsabilidades Desarrollo y habilidades Apoyo iniciativas Satisfecho	ORDINAL
			BENEFICIOS LABORALES Y/O RENUMERATIVOS	Sueldo o remuneración Ingresos percibidos Funciones de jerarquía Ingreso y satisfacción de necesidades Estímulos económicos Beneficios laborales Tiempo adecuado para la ingesta Oportunidad a capacitaciones	

				Apoyo económico Prestación social Compensación por tiempo de servicio	
			CONDICIONES FÍSICAS	Infraestructura adecuada Iluminación y ventilación Logística y mantenimiento Compañerismo Apoyo mutuamente	
			DESARROLLO PERSONAL	Esfuerzos Estimulo Oportunidad Resultado de evaluación	
			POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	Debida información Réplicas de capacitaciones Trato amable, respetuoso Supervisión Innovación y mejoras	

				Coordinación y supervisión Empatía Acción de supervisión	
			RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	Misión y visión Alta dirección Respeto a los trabajadores Identificación	

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

Es la totalidad de individuos a quienes se generalizaran los resultados de estudio, los que se encuentran delimitados por características comunes y son precisados en espacio y tiempo. Conjunto de individuos (35)

La población del presente estudio estuvo conformada por 70 trabajadores, pertenecientes a la Red de salud de Tayacaja, en la región Huancavelica, periodo 2018.

ABOGADO	2
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2
ASIST. SOCIAL II	1
AUX. ARTESANIA II	1
CIRUJANO DENTISTA	3
CONTADOR	4
ENFERMERA (O)	10
ING. AMBIENTAL	1
ING. SISTEMAS	1
INGENIERO EN ELECTRICIDAD	1
INSPECTOR SANITAREO	1
LIC. ADMINISTRACION	2
NUTRICIONISTA	1
LIMPIEZA	1
OBSTETRA	8
TEC. ENFERMERIA	6
TEC. CONTABLE	1
PSICOLOGA	1
QUIMICO FARMACEUTICO	1
TEC. ADMINISTRACION	2
TECNICO CONTABLE	2
TEC. EXPERTO EN SIGA	1
TECNICO FARMACEUTICO	3
TECNICO INFORMATICO	13
VIGILANTE	1
TOTAL	70

MUESTRA

Según Cortés e Iglesias, en el muestreo intencional el investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos, lo cual exige del investigador un conocimiento previo de la población. (36)

Según Carrasco, la muestra no probabilística intencionada es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística. (37)

En el proceso de obtención de la muestra de investigación para el presente estudio fue no probabilístico intencional, llegando a constituir a 45 trabajadores de la Red Tayacaja de la Región Huancavelica.

Criterios de inclusión

- Trabajadores pertenecientes a la Red de Salud de Tayacaja de la Región Huancavelica

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no pertenecen a la Red de Salud de Tayacaja de la Región Huancavelica
- Trabajadores que se encuentran con licencia de permiso o vacaciones
- Trabajadores que no deseen participar o firmar el consentimiento informado.

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Técnica: la técnica a emplear fue mediante la escala de Likert, fue capaz de dar una respuesta en términos descriptivos en relacionar la variable de estudios.

Instrumento: para la recolección de datos fue el cuestionario aplicado en el personal de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica, donde se evaluó, es un tipo de escala que permite medir actitudes, el grado de actitud de los encuestados en contextos sociales particulares, agrupando los datos en forma verbal, para luego cambiarlos por datos cuantitativos (35)

Los modelos de la encuesta fueron elaborados por Sonia Palma Carrillo, dentro de los aspectos de valoración emitida por Likert.

Para la medición del variable clima organizacional será:

1. Nunca
2. A veces
3. Frecuentemente
4. Siempre

Para la medición de la variable satisfacción laboral será:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Pocas veces de acuerdo
3. Indiferente
4. Mayormente de acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Validez: se realizó mediante el Juicio de Expertos, el cual es una opinión informada de personas que conocen el tema, que son acreditados por expertos calificados, que pueden brindarte información, juicio, y valoraciones, la validez de contenido permitió emitir inferencias derivadas de los puntajes de prueba, provee una base para la formación de una prueba en la evaluación a gran escala, los ítems en este caso deben tener las dimensiones que se pretende medir (35), fue realizada por el Mg. Cueva Buendía, Luis Alberto, asesor de la presente tesis.

Confiabilidad: se empleó el procedimiento de medidas de consistencia, lo cual permitió obtener el alfa de Cronbach, este método permite estimar la confiabilidad de un instrumento a través de un conjunto de ítems, la validez del instrumento pretende describir el grado de consistencia que el instrumento pretende medir. Para el instrumento de clima organizacional se obtuvo un valor de 0,96 y para satisfacción laboral de 0,88

2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó los siguientes estadígrafos:

- Tablas de distribución de frecuencias con las que se procesaron los ítems de los cuestionarios de la encuesta.

- Se consideraron los gráficos estadísticos, el histograma para visualizar e interpretar los resultados.

La contrastación de hipótesis general de la investigación teniéndose en cuenta los estudios de pruebas paramétricas.

2.6 ASPECTOS ÉTICOS

Para la veracidad de la aplicación del presente trabajo de investigación se presentó constancias de solicitud, autorizaciones de la realización de parte de los directivos a cargo del centro de salud.

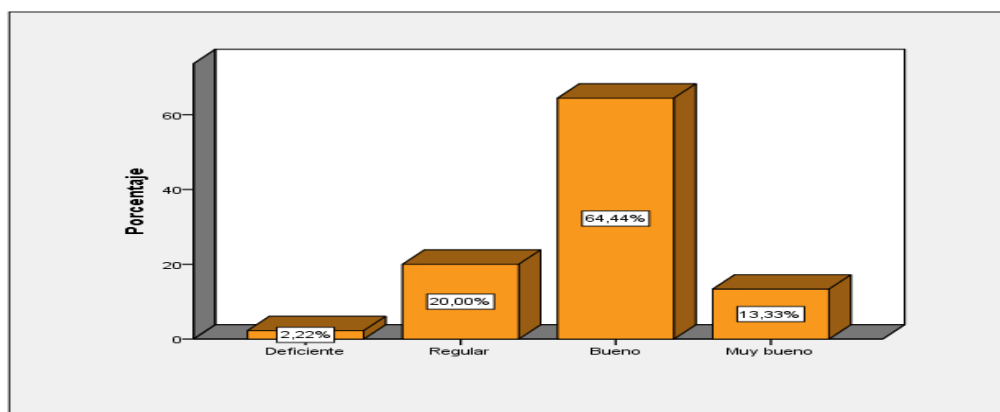
III. RESULTADOS

3.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla N° 1
Resultados de Clima Organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja
Región Huancavelica 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,2
Regular	9	20,0
Bueno	29	64,4
Muy bueno	6	13,3
Total	45	100,0

Gráfico N° 1
Resultados de Clima Organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja
Región Huancavelica 2018



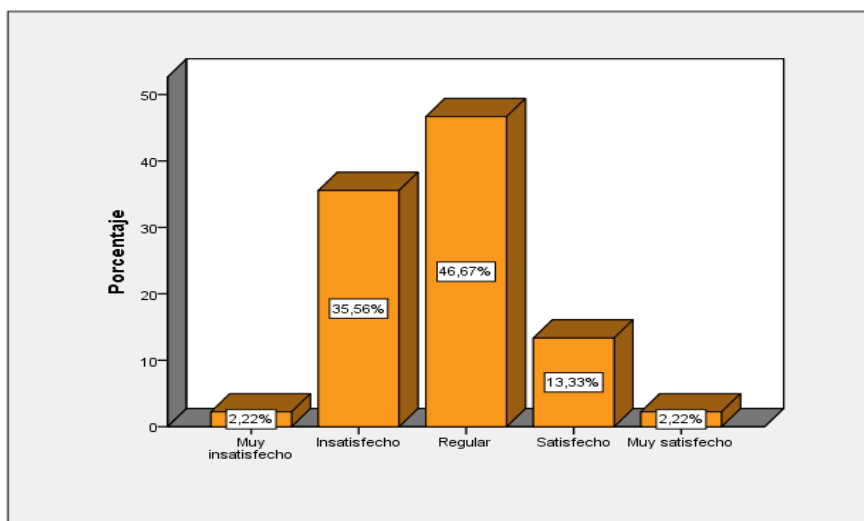
Interpretación

en la tabla y el gráfico se observa que hay un personal de salud de la Red de Tayacaja que representa el 2,2% de la muestra consideran un clima organizacional deficiente, son 9 servidores que representa el 20% de la muestra consideran regular, son 29 servidores que representa el 64,4% de la muestra consideran bueno y finalmente son 6 servidores de la red de salud de Tayacaja consideran muy bueno el clima organizacional

Tabla N° 2
Resultados de la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja
Región Huancavelica 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	2,2
Insatisfecho	16	35,6
Regular	21	46,7
Satisfecho	6	13,3
Muy satisfecho	1	2,2
Total	45	100,0

Gráfico N° 2
Resultados de la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja
Región Huancavelica 2018



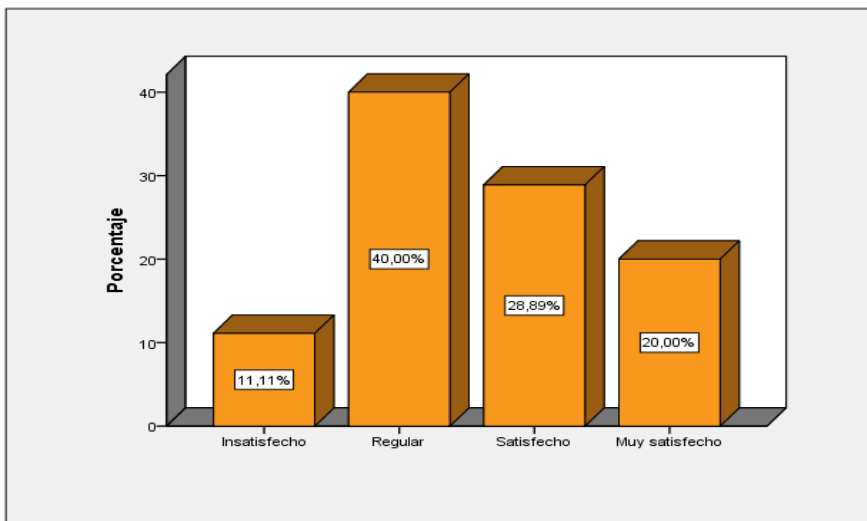
Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que hay un personal de salud de la Red de Tayacaja que representa el 2,2% de la muestra considera muy satisfecho laboralmente, son 16 servidores que representa el 35,6% de la muestra consideran insatisfecho, son 21 servidores que representa el 46,7% de la muestra consideran regular, son 6 servidores que representa el 13,3% de la muestra se sienten satisfecho, son 1 servidor que representa el 2,2% de la muestra se siente muy satisfecho.

Tabla N° 3
Resultados de la dimensión desempeño de tareas en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	5	11,1
Regular	18	40,0
Satisfecho	13	28,9
Muy satisfecho	9	20,0
Total	45	100,0

Gráfico N° 3
Resultados de la dimensión desempeño de tareas en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



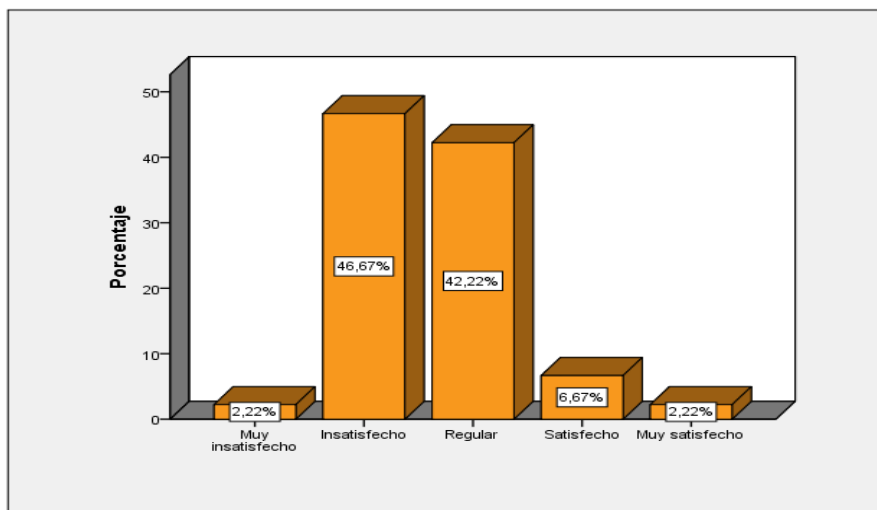
Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 5 personales de salud de la Red de Tayacaja que representa el 11.1% de la muestra considera insatisfecho en el desempeño de tareas, son 18 servidores que representa el 40% de la muestra consideran regular, son 13 servidores que representa el 28,9% de la muestra consideran satisfecho, son 9 servidores que representa el 20% de la muestra se siente muy satisfecho en el desempeño de las tareas.

Tabla N° 4
Resultados de la dimensión beneficios laborales en el personal de la Red de salud
Tayacaja Región Huancavelica 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	2,2
Insatisfecho	21	46,7
Regular	19	42,2
Satisfecho	3	6,7
Muy satisfecho	1	2,2
Total	45	100,0

Gráfico N° 4
Resultados de la dimensión beneficios laborales en el personal de la Red de salud
Tayacaja Región Huancavelica 2018



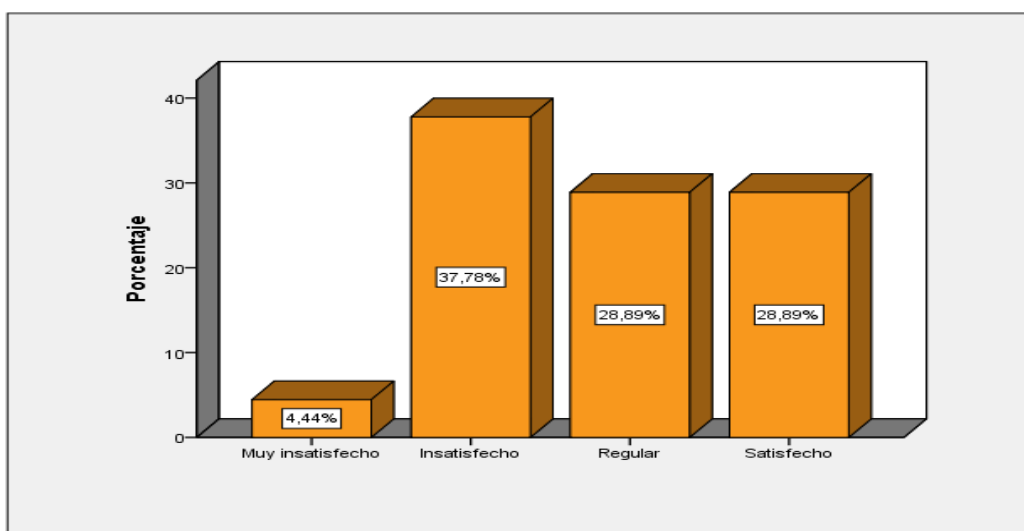
Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que es 1 personal de salud de la Red de Tayacaja que representa el 2,2% de la muestra considera muy insatisfecho en beneficios laborales, son 21 servidores que representa el 46% de la muestra consideran insatisfecho, son 19 servidores que representa el 42,2% de la muestra consideran regular, son 3 servidores que representa el 6,7% de la muestra se siente satisfecho y hay un servidor que representa el 2,2% de la muestra considera muy satisfecho respecto a los beneficios laborales.

Tabla N° 5
Resultados de la dimensión condiciones físicas en el personal de la Red de salud
Tayacaja Región Huancavelica 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	2	4,4
Insatisfecho	17	37,8
Regular	13	28,9
Satisfecho	13	28,9
Total	45	100,0

Gráfico N° 5
Resultados de la dimensión beneficios laborales en el personal de la Red de salud
Tayacaja Región Huancavelica 2018



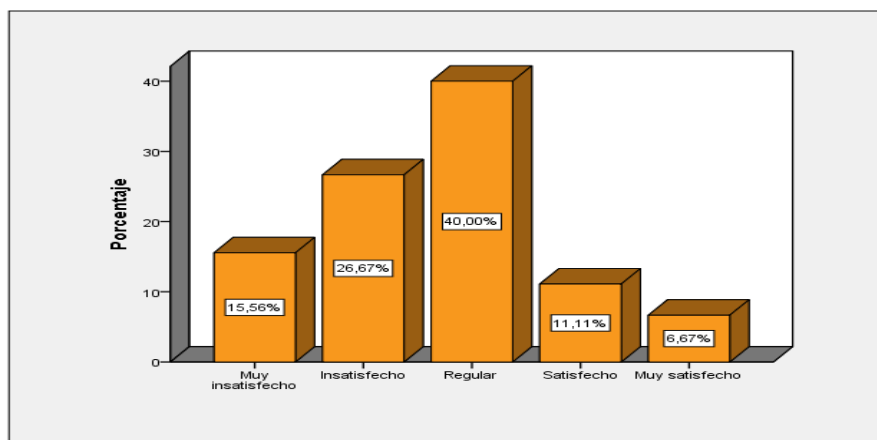
Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 2 personales de salud de la Red de Tayacaja que representa el 4.4% de la muestra considera muy insatisfecho en condiciones físicas, son 17 servidores que representa el 37,8% de la muestra consideran insatisfecho, son 13 servidores que representa el 28,9% de la muestra consideran regular, son 13 servidores que representa el 28,9% de la muestra se siente satisfecho respecto a las condiciones físicas.

Tabla N° 6
Resultados de la dimensión desarrollo personal de la Red de salud Tayacaja
Región Huancavelica 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	7	15,6
Insatisfecho	12	26,7
Regular	18	40,0
Satisfecho	5	11,1
Muy satisfecho	3	6,7
Total	45	100,0

Gráfico N° 6
Resultados de la dimensión desarrollo personal de la Red de salud Tayacaja
Región Huancavelica 2018



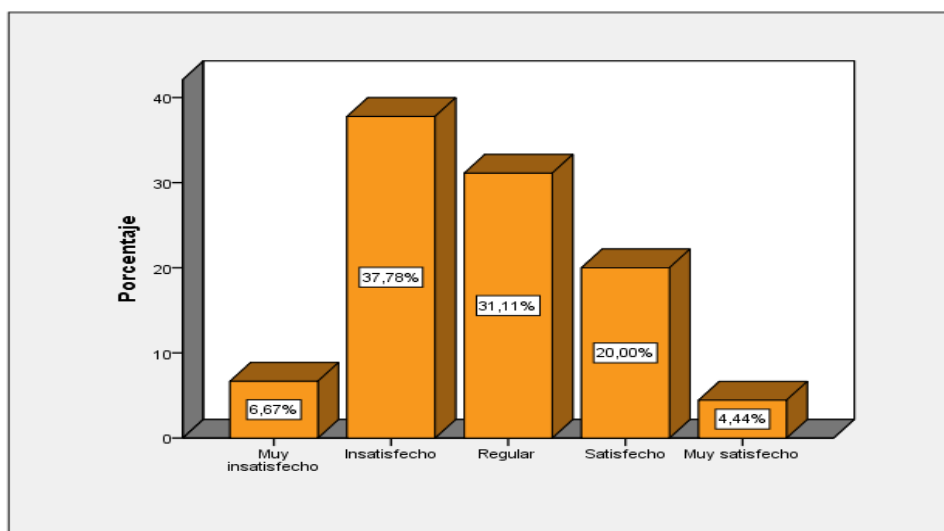
Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 7 personales de salud de la Red de Tayacaja que representa el 15,6% de la muestra considera muy insatisfecho en el desarrollo personal, son 12 servidores que representa el 26,7% de la muestra consideran insatisfecho, son 18 servidores que representa el 40% de la muestra consideran regular, son 5 servidores que representa el 11,1% de la muestra se siente satisfecho y son 3 servidores que representa el 6,7% de la muestra consideran muy satisfecho en el desarrollo personal.

Tabla N° 7
Resultados de la dimensión políticas administrativas de la Red de salud Tayacaja
Región Huancavelica 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	3	6,7
Insatisfecho	17	37,8
Regular	14	31,1
Satisfecho	9	20,0
Muy satisfecho	2	4,4
Total	45	100,0

Gráfico N° 7
Resultados de la dimensión políticas administrativas de la Red de salud Tayacaja
Región Huancavelica 2018



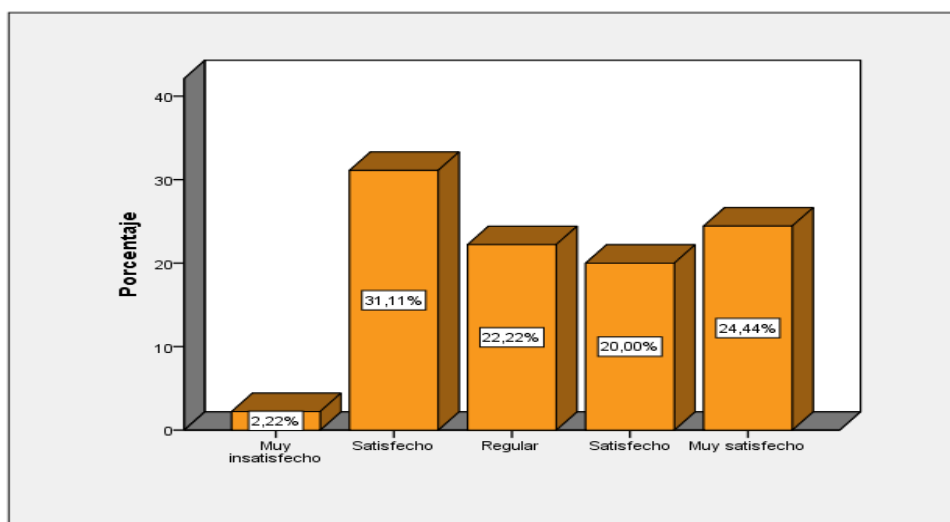
Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 3 personales de salud de la Red de Tayacaja que representa el 6,7% de la muestra considera muy insatisfecho en políticas administrativas, son 17 servidores que representa el 37,8% de la muestra consideran insatisfecho, son 14 servidores que representa el 31,1% de la muestra consideran regular, son 9 servidores que representa el 20% de la muestra se siente satisfecho y son 2 servidores que representa el 4,4% de la muestra consideran muy satisfecho en políticas administrativas.

Tabla N° 8
Resultados de la dimensión relaciones con la autoridad de la Red de salud
Tayacaja Región Huancavelica 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	2,2
Satisfecho	14	31,1
Regular	10	22,2
Satisfecho	9	20,0
Muy satisfecho	11	24,4
Total	45	100,0

Gráfico N° 8
Resultados de la dimensión relaciones con la autoridad de la Red de salud
Tayacaja Región Huancavelica 2018



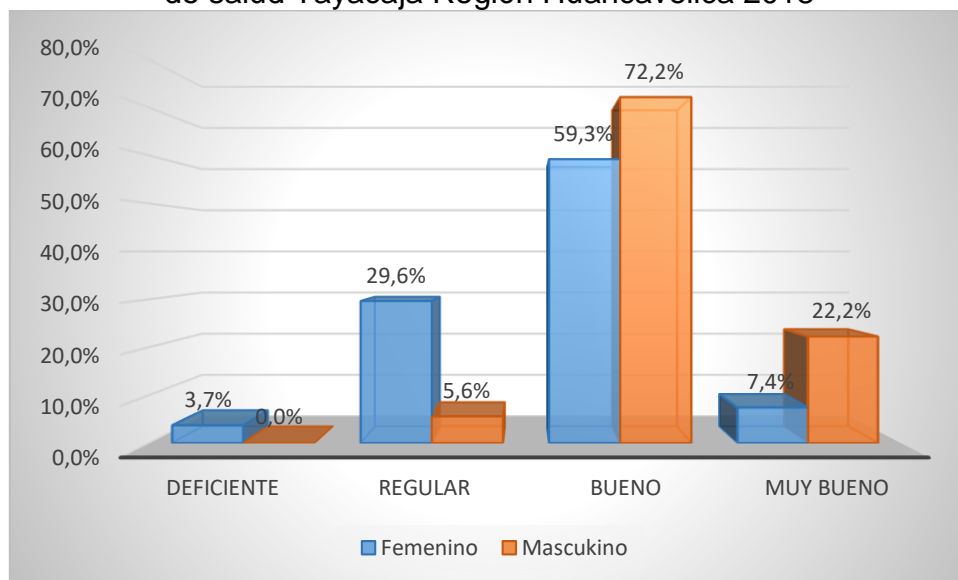
Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 1 personal de salud de la Red de Tayacaja que representa el 2,2% de la muestra considera muy insatisfecho en relaciones con la autoridad, son 14 servidores que representa el 31,1% de la muestra consideran insatisfecho, son 10 servidores que representa el 22,2% de la muestra consideran regular, son 9 servidores que representa el 20% de la muestra se siente satisfecho y son 11 servidores que representa el 24,4% de la muestra consideran muy satisfecho en relaciones con la autoridad.

Tabla N° 9
Resultados de la variable clima institucional en el personal según sexo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	Femenino		Masculino		Total	
	f	%				
Deficiente	1	3.7%	0	0.0%	1	2.2%
Regular	8	29.6%	1	5.6%	9	20.0%
Bueno	16	59.3%	13	72.2%	29	64.4%
Muy bueno	2	7.4%	4	22.2%	6	13.3%
	27	100.0%	18	100.0%	45	100.0%

Gráfico N° 9
Resultados de la variable clima institucional en el personal según sexo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



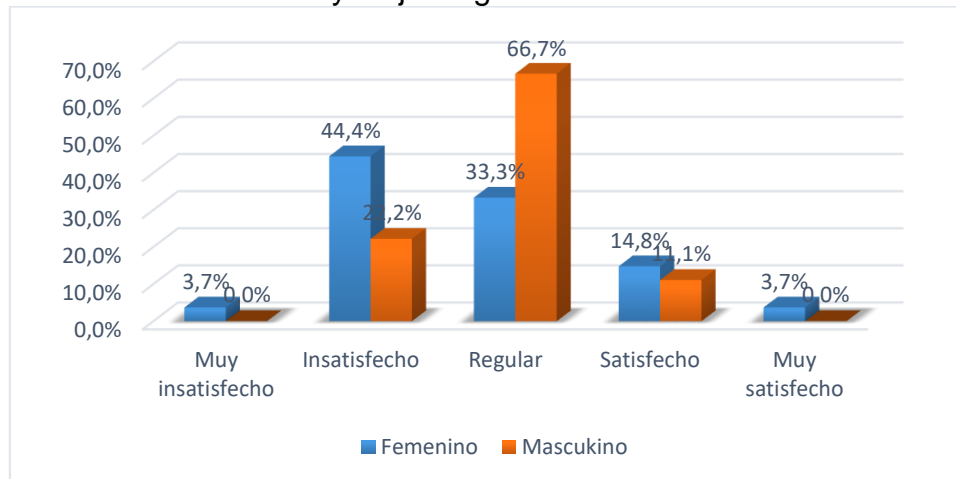
Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel deficiente se observa a 1 personal que representa el 3,7% de la muestra es femenino, mientras ninguno es masculino. en el nivel regular son 8 servidores que representa el 29,6% son femeninos, mientras son 1 servidor que representa el 5,6% es masculino, En el nivel bueno son 16 servidores que representa el 59,3% son femeninos, mientras son 13 servidores que representa el 72,2% son masculinos, en el nivel Muy bueno del clima organizacional son 2 servidores que representa el 7,4% son femeninos mientras son 4 servidores que representa el 22,2% de la muestra son masculinos

Tabla N° 10
Resultados de la variable satisfacción laboral en el personal según sexo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	Femenino		Masculino		Total	
	f	%	f	%	f	%
Muy insatisfecho	1	3.7%	0	0.0%	1	2.2%
Insatisfecho	12	44.4%	4	22.2%	16	35.6%
Regular	9	33.3%	12	66.7%	21	46.7%
Satisfecho	4	14.8%	2	11.1%	6	13.3%
Muy satisfecho	1	3.7%	0	0.0%	1	2.2%
	27	100.0%	18	100.0%	45	100.0%

Gráfico N° 10
Resultados de la variable satisfacción laboral en el personal según sexo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



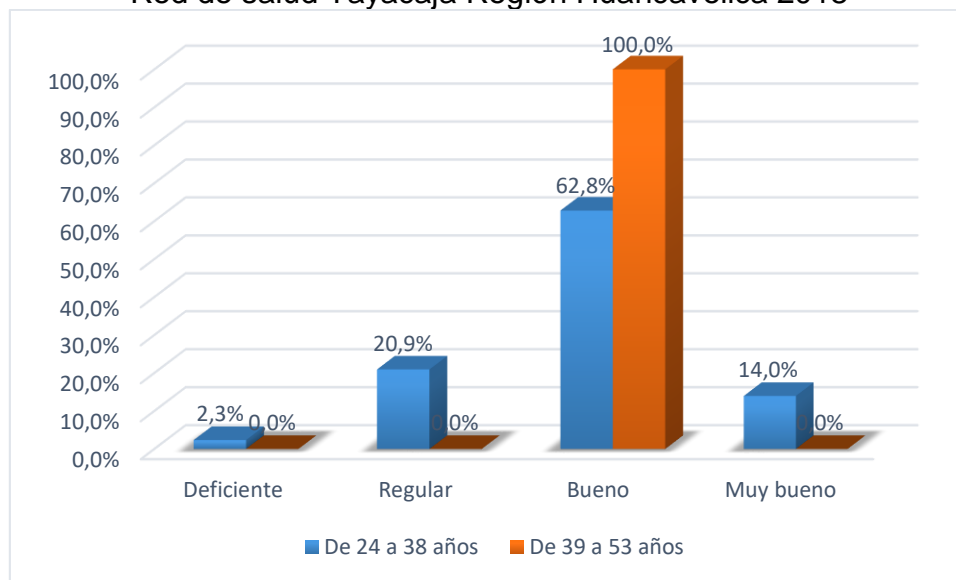
Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel muy insatisfecho se observa a 1 personal que representa el 3,7% de la muestra es femenino, mientras ninguno es masculino. En el nivel insatisfecho son 12 servidores que representa el 44,4% son femeninos, mientras son 4 servidor que representa el 22,2% es masculino, En el nivel regular son 9 servidores que representa el 33,3% son femeninos, mientras son 12 servidores que representa el 66,7% son masculinos, en el satisfecho son 4 servidores que representa el 14,8% son femeninos mientras son 2 servidores que representa el 11,1% de la muestra son masculinos. Finalmente en el nivel muy satisfecho se observa que solo 1 servidor que representa el 3,7% es femenino, mientras ninguno es masculino.

Tabla N° 11
Resultados de la variable clima organizacional en el personal según edad de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	De 24 a 38 años		De 39 a 53 años		Total	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	2.3%	0	0.0%	1	2.2%
Regular	9	20.9%	0	0.0%	9	20.0%
Bueno	27	62.8%	2	100.0%	29	64.4%
Muy bueno	6	14.0%	0	0.0%	6	13.3%
	43	100.0%	2	100.0%	45	100.0%

Gráfico N° 11
Resultados de la variable clima organizacional en el personal según edad de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



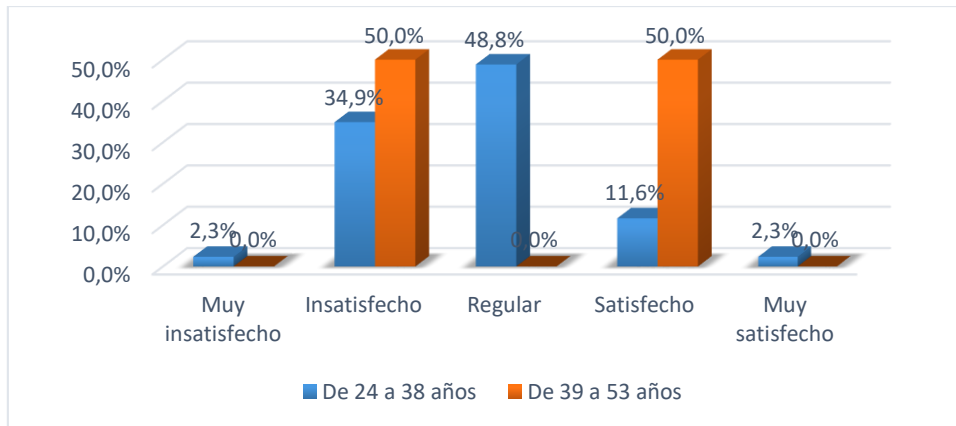
Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel deficiente se observa a 1 personal que representa el 2,3% de la muestra es menor de 38 años, mientras ninguno es mayor de 39 años a más. En el nivel regular son 9 servidores que representa el 20,9% tienen edad menos de 38 años, mientras son ninguno es mayor de 39 años, En el nivel bueno son 27 servidores que representa el 62,8% tienen menos de 38 años, mientras son 2 servidores que representa el 100% tienen más de 39 años, en el nivel Muy bueno son 6 servidores que representa el 14% tienen edad menos de 38 años. Ninguno es mayor de 39 años

Tabla N° 12
Resultados de la variable satisfacción laboral en el personal según edad de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	De 24 a 38 años		De 39 a 53 años		Total	
	f	%	f	%	f	%
Muy insatisfecho	1	2.3%	0	0.0%	1	2.2%
Insatisfecho	15	34.9%	1	50.0%	16	35.6%
Regular	21	48.8%	0	0.0%	21	46.7%
Satisfecho	5	11.6%	1	50.0%	6	13.3%
Muy satisfecho	1	2.3%	0	0.0%	1	2.2%
	43	100.0%	2	100.0%	45	100.0%

Gráfico N° 12
Resultados de la variable satisfacción laboral en el personal según edad de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel muy insatisfecho se observa a 1 personal que representa el 2,3% de la muestra tienen edad menos de 38 años, mientras ninguno es mayor de 39 años. En el nivel insatisfecho son 15 servidores que representa el 34,9% tienen edades menos de 38 años, mientras son 1 servidor que representa el 50% es mayor de 39 años, En el nivel regular son 21 servidores que representa el 48,8% tienen menos de 38 años, mientras son ninguno es mayor de 39 años, en el satisfecho son 5 servidores que representa el 11,6% son menores de 38 años, mientras son 1 servidor que representa el 50% de la muestra son mayores de 38 años. Finalmente en el nivel muy satisfecho solo hay 1 servidor que representa el 2,3% menor de 38 años

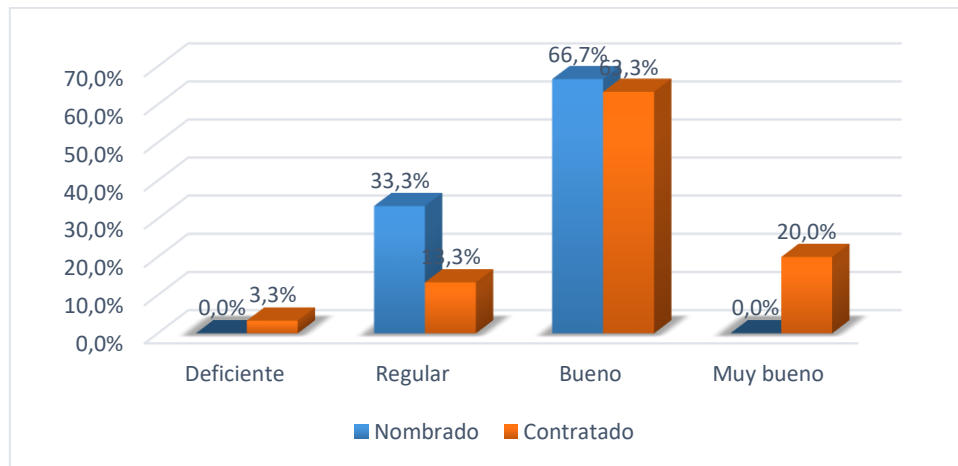
Tabla N° 13

Resultados de la variable clima organizacional en el personal según condiciones de trabajo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	Nombrado		Contratado			
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0.0%	1	3.3%	1	2.2%
Regular	5	33.3%	4	13.3%	9	20.0%
Bueno	10	66.7%	19	63.3%	29	64.4%
Muy bueno	0	0.0%	6	20.0%	6	13.3%
	15	100.0%	30	100.0%	45	100.0%

Gráfico N° 13

Resultados de la variable clima organizacional en el personal según condiciones de trabajo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación

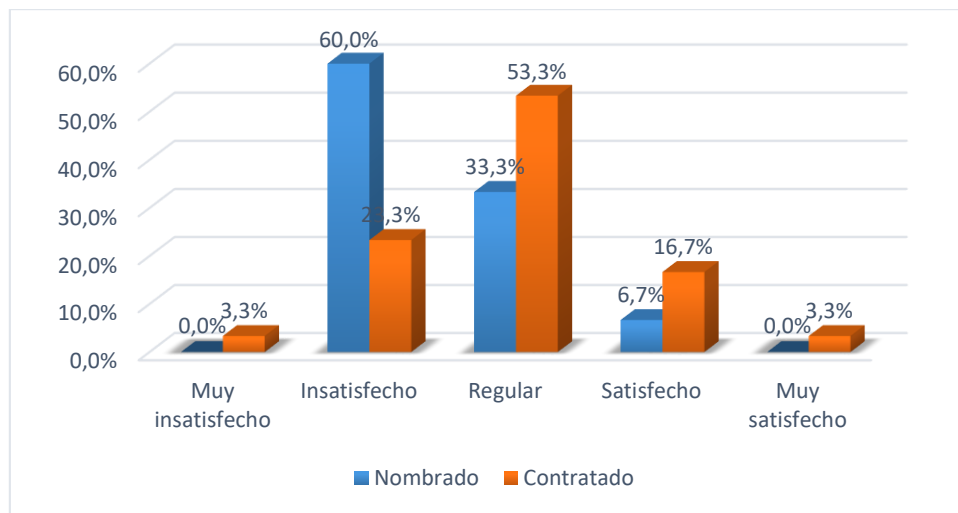
En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel deficiente se observa a ninguno nombrado, mientras 1 servidor que representa el 3,3% es contratado. En el nivel regular son 5 servidores que representa el 33,3% es nombrado, mientras son 4 servidores que representa el 13,3% es contratado. En el nivel bueno son 10 servidores que representa el 66,7% es nombrado, mientras son 19 servidores que representa el 63% de la muestra es contratado. en el nivel Muy bueno ninguno es nombrado, pero son 6 servidores que representa el 20% son contratados.

Tabla N° 14
Resultados de la variable satisfacción laboral según condiciones de trabajo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	Nombrado		Contratado		Total	
	f	%	f	%	f	%
Muy insatisfecho	0	0.0%	1	3.3%	1	2.2%
Insatisfecho	9	60.0%	7	23.3%	16	35.6%
Regular	5	33.3%	16	53.3%	21	46.7%
Satisfecho	1	6.7%	5	16.7%	6	13.3%
Muy satisfecho	0	0.0%	1	3.3%	1	2.2%

Gráfico N° 14

Resultados de la variable satisfacción laboral según condiciones de trabajo de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



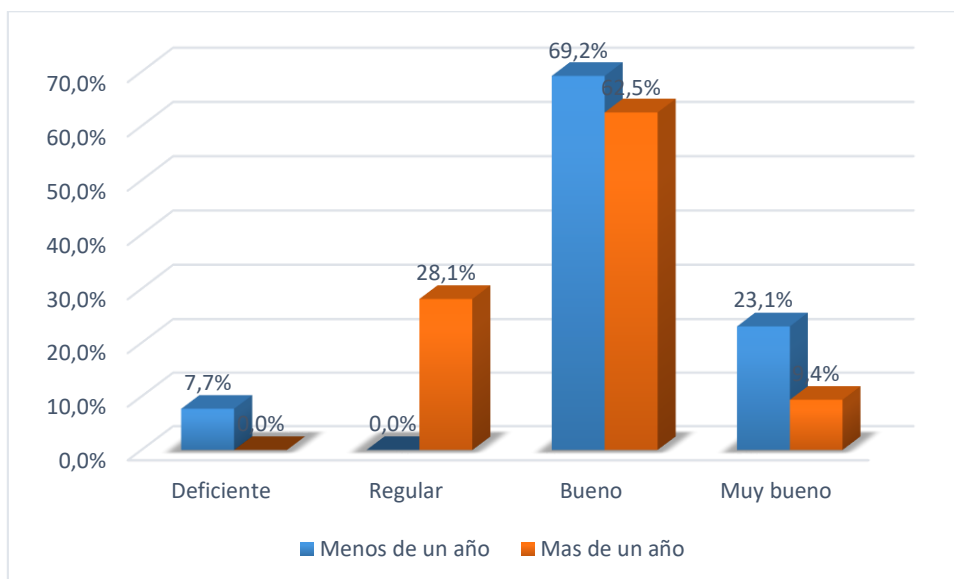
Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel muy insatisfecho no se observa a ningún nombrado, mientras son 1 servidor que representa el 3,3% es contratado. En el nivel insatisfecho son 9 servidores que representa el 60% son nombrados, mientras son 7 servidor que representa el 33,3% son contratados. En el nivel regular son 5 servidores que representa el 33,3% son nombrados, mientras son 16 servidores que representa el 53,3% es contratado. en el nivel satisfecho son 1 servidor que representa el 6,7% es nombrado, pero son 5 servidores que representa el 16,7% es contratado.. finalmente en el nivel muy satisfecho solo 1 servidor que representa el 3,3% son contratados

Tabla N° 15
Resultados de la variable clima organizacional en el personal según tiempo de servicio de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	Menos de un año		Mas de un año		Total	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	7.7%	0	0.0%	1	2.2%
Regular	0	0.0%	9	28.1%	9	20.0%
Bueno	9	69.2%	20	62.5%	29	64.4%
Muy bueno	3	23.1%	3	9.4%	6	13.3%
	13	100.0%	32	100.0%	45	100.0%

Gráfico N° 15
Resultados de la variable clima organizacional en el personal según tiempo de servicio de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



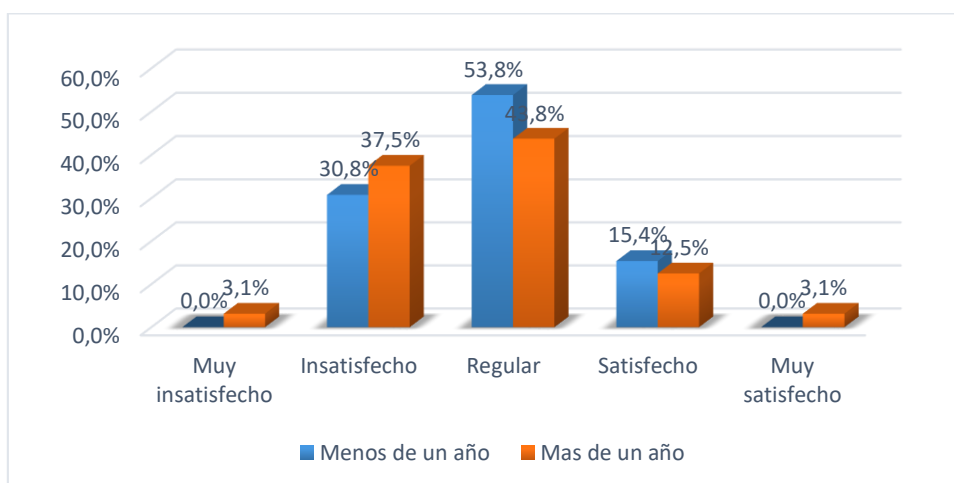
Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel deficiente se observa a 1 servidor que representa el 7,7% menos de un año, mientras ninguno más de 1 año. En el nivel regular ninguno menos de un año, mientras son 9 servidores que representa el 28,1% más de un año. En el nivel bueno son 9 servidores que representa el 69,2% tiene menos de un año, mientras son 20 servidores que representa el 62,5% de la muestra más de 1 año. En el nivel Muy bueno 3 servidores que representa el 23,1% menos de 1 año. Pero son 3 servidores que representa el 9,4% son más de un año.

Tabla N° 16
Resultados de la variable Satisfacción laboral en el personal según tiempo de servicio de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018

Nivel	Menos de 1 año		Mas de 1 año		Total	
	f	%	f	%	f	%
Muy insatisfecho	0	0.0%	1	3.1%	1	2.2%
Insatisfecho	4	30.8%	12	37.5%	16	35.6%
Regular	7	53.8%	14	43.8%	21	46.7%
Satisfecho	2	15.4%	4	12.5%	6	13.3%
Muy satisfecho	0	0.0%	1	3.1%	1	2.2%
	13	100.0%	32	100.0%	45	100.0%

Gráfico N° 16
Resultados de la variable Satisfacción laboral en el personal según tiempo de servicio de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018



Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel muy insatisfecho no se observa a ninguno menos de 1 año, mientras son 1 servidor que representa el 3,1% es mas de 1 año. En el nivel insatisfecho son 4 servidores que representa el 30,8% son menos de 1 año, mientras son 12 servidor que representa el 37,5% son mas de 1 año. En el nivel regular son 7 servidores que representa el 53,8% son menos de 1 año. mientras son 14 servidores que representa el 43,8% es mas de 1 año. en el nivel satisfecho son 2 servidor que representa el 15,4% es menos de 1 año, pero son 4 servidores que representa el 12,5% es menos de 1 año... finalmente en el nivel muy satisfecho solo 1 servidor que representa el 3,1% son menos de 1 año.

3.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Contrastación de la hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula

Si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica en el año 2018.

Hipótesis alterna

No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica en el año 2018

Correlaciones

			Clima organizacional	Satisfaccion laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,180
		Sig. (bilateral)	.	,236
		N	45	45
	Satisfaccion laboral	Coeficiente de correlación	,180	1,000
		Sig. (bilateral)	,236	.
		N	45	45

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)

De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.180$, se tiene correlación muy baja por lo tanto si existe relación muy baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica en el año 2018

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 y se rechaza la H_a

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,236 > 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, No existe relación significativa pero si solo muy baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica en el año 2018

Hipótesis alterna 1

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre el desempeño de tareas con clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre el desempeño de tareas con clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

Correlaciones			Desempeño de tareas	Clima organizacional
Rho de Spearman	Desempeño de tareas	Coeficiente de correlación	1,000	,107
		Sig. (bilateral)	.	,262
		N	45	45
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,107	1,000
		Sig. (bilateral)	,262	.
		N	45	45

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.107$, se tiene correlación muy baja por lo tanto si existe relación muy baja entre el desempeño de tareas con clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 y se rechaza la H_a

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,262 > 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, No existe relación significativa pero si solo muy baja entre el desempeño de tareas con clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

Hipótesis alterna 2

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre los beneficios laborales y/o remunerativos con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre los beneficios laborales y/o remunerativos con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Correlaciones

			Beneficios laborales	Clima organizacional
Rho de Spearman	Beneficios laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,206
		Sig. (bilateral)	.	,175
		N	45	45
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,206	1,000

	Sig. (bilateral)	,175	.
	N	45	45

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.206$, se tiene correlación baja por lo tanto si existe relación baja entre los beneficios laborales y/o remunerativos con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

a) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

b) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 y se rechaza la H_a

c) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,175 > 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

d) Conclusión estadística.

Se concluye que, No existe relación significativa pero si solo baja entre los beneficios laborales y/o remunerativos con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Hipótesis alterna 3

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre las condiciones físicas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre las condiciones físicas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Correlaciones

			Condiciones físicas	Clima organizacional
Rho de Spearman	Condiciones físicas	Coeficiente de correlación	1,000	,230
		Sig. (bilateral)	.	,645
		N	45	45
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,230	1,000
		Sig. (bilateral)	,645	.
		N	45	45

-

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)

De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.230$, se tiene correlación baja por lo tanto si existe relación baja entre las condiciones físicas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ de rechaza la H_0 y se acepta la H_a

si $p > 0,05$ entonces de acepta la H_0 y se rechaza la H_a

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,645 > 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, No existe relación significativa pero si solo baja entre las condiciones físicas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

Hipótesis alterna 4

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre el desarrollo personal con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre el desarrollo personal con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Correlaciones

			Desarrollo personal	Clima organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	1,000	,148
		Sig. (bilateral)	.	,331
		N	45	45
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,148	1,000
		Sig. (bilateral)	,331	.
		N	45	45

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.148$, se tiene correlación muy baja por lo tanto si existe relación muy baja entre el desarrollo personal con el

clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

si $p > 0,05$ entonces se acepta la H_0 y se rechaza la H_a

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,331 > 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, No existe relación significativa pero si solo muy baja entre el desarrollo personal con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

Hipótesis alterna

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre las políticas administrativas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre las políticas administrativas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Correlaciones

			Políticas administrativas	Clima organizacional
Rho de Spearman	Políticas administrativas	Coefficiente de correlación	1,000	,133

	Sig. (bilateral)	.	,382
	N	45	45
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,133	1,000
	Sig. (bilateral)	,382	.
	N	45	45

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.133$, se tiene correlación muy baja por lo tanto si existe relación muy baja entre las políticas administrativas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ de rechaza la h_0 y se acepta la h_a

si $p > 0,05$ entonces de acepta la h_0 y se rechaza la h_a

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,382 > 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, No existe relación significativa pero si solo muy baja entre las políticas administrativas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

Hipótesis alterna 6

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre las relaciones con la autoridad, con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre las relaciones con la autoridad, con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.

Correlaciones

			Relaciones con la autoridad	Clima organizacional
Rho de Spearman	Relaciones con la autoridad	Coefficiente de correlación	1,000	,120
		Sig. (bilateral)	.	,433
		N	45	45
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,120	1,000
		Sig. (bilateral)	,433	.
		N	45	45

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)

De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.120$, se tiene correlación muy baja por lo tanto si existe relación muy baja entre las relaciones con la autoridad, con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

c) Criterios de decisión

si $p < 0,05$ de rechaza la h_0 y se acepta la h_a

si $p > 0,05$ entonces de acepta la h_0 y se rechaza la h_a

d) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,000$ entonces $0,433 > 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que, No existe relación significativa pero si solo muy baja entre las relaciones con la autoridad, con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

IV. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica, donde los resultados son corroborados y contrastados por otras investigaciones.

Ahora bien, nuestros resultados aseguran que no existe relación significativa pero si solo muy baja entre el desempeño de tareas con clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica, así mismo asevera que no existe relación significativa pero si solo baja entre las condiciones físicas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica, del mismo modo ratifica que no existe relación significativa pero si solo muy baja entre las políticas administrativas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica y también que no existe relación significativa pero si solo muy baja entre las relaciones con la autoridad, con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica, toda esta información es confirmada por Juárez S. (2) quien en su trabajo de investigación titulada *clima organizacional y satisfacción laboral*, llegó a la conclusión que mientras es mayor el nivel de organización será mejor la satisfacción laboral y el clima organizacional, del mismo modo Bernal I. y col (3) realizaron un trabajo de investigación titulado *el clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*, concluyendo que las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, calidez, apoyo, normas, conflicto e identidad son las más utilizadas para lograr un

mejor clima organizacional y para la calidad de atención se utilizan la empatía, capacidad de respuesta, confiabilidad y seguridad, de igual forma *Gálvez P. y col. (4)* realizaron una investigación titulado, *cultura organizacional y satisfacción laboral: propiedades psicométricas de una escala en centro de fitness*, concluyendo de tal forma que la satisfacción laboral se generara a través de un reconocimiento al esfuerzo laboral, así como un buen manejo de recursos humanos y la socialización del personal, generando un buen clima y satisfacción entre los trabajadores, además *Josefina N. (5)* desarrolló su trabajo de investigación *Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela*, donde concluye que el personal administrativo se encuentra laboralmente satisfecho además del 80% de satisfacción en los demás factores de satisfacción laboral, igualmente *Chirinos A. (6)* realizo su tesis titulada *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente del nivel secundaria de la Institución Educativa "Bartolomé Herrera"–2014*, llegando a la conclusión que la dimensión liderazgo, innovación, confort, estructura se encuentra relacionados favorablemente a la satisfacción laboral, demostrando que la I.E. Bartolomé Herrera requiere mejorar y consolidar el clima organizacional y por lo tanto la satisfacción laboral, para poder brindar un mejor servicio educativo de calidad, de la misma manera *Cohara J. (7)* realizó su tesis de *relación del clima organizacional y satisfacción laboral en la Empresa Almapo Srl del Distrito de Castilla, Provincia de Piura, Departamento de Piura – 2014*, concluyendo que la autorrealización del clima organizacional se relaciona altamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa

Almapo, del mismo modo *Millan J. y Montero M.* (8) realizaron una tesis sobre *clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016*, donde se llega a la siguiente conclusión, en el clima organizacional obtuvieron mayores valores la dimensión involucramiento laboral con 4.049% y comunicación con 3.966% y las menos valoradas fue de autorrealización y supervisión, asimismo en satisfacción laboral las dimensiones más valoradas fue significación de tare y condiciones de trabajo, y las menos valoradas el beneficio económico y reconocimiento personal, así mismo *Carhuampoma J. y col.* (9) realizaron una tesis titulada *clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la organización de usuarios de agua de uso agrícola del Valle de Cañete*, donde se concluye que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral, la motivación influirá en los trabajadores, las condiciones de trabajo influyen en la responsabilidad y que la carga de trabajo influirá en la identidad de cada trabajador, además *Arias W. y Arias G.* (12) realizaron un trabajo de investigación sobre la *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado*, llegando a la conclusión, que los administradores presentan mayor nivel de satisfacción que los trabajadores de ventas y los operarios, y por último *Casana M.* (13) realizó su tesis titulada *clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Empresa Azucarera de Chiquito*, llegando a la conclusión que en la empresa de Chiquito y obtuvieron mayor porcentaje en un nivel regular en los cinco indicadores del clima organizacional y seis factores de la satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES

- No existe relación significativa pero si una correlación muy baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica en el año 2018. ($p=0.236$) ($0,236 > 0,05$); Rho de Spearman de 0,180.
- No existe relación significativa pero si correlación muy baja entre el desempeño de tareas y el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. ($p= 0.262$) ($0,262 > 0,05$); Rho de Spearman de 0,107.
- No existe relación significativa pero si correlación baja entre los beneficios laborales y/o remunerativos con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. ($p= 0.645$) ($0,645 > 0,05$); Rho de Spearman de 0,230.
- No existe relación significativa pero si correlación baja entre las condiciones físicas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. ($p=0.645$) ($0,236 > 0,05$); Rho de Spearman de 0,180.
- No existe relación significativa pero si correlación muy baja entre el desarrollo personal con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. ($p=0.331$) ($0,331 > 0,05$); Rho de Spearman de 0,148.
- No existe relación significativa pero si correlación muy baja entre las políticas administrativas con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. ($p=0.382$) ($0,382 > 0,05$); Rho de Spearman de 0,133.
- No existe relación significativa pero si solo muy baja entre las relaciones con la autoridad, con el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. ($p=0.433$) ($0,433 > 0,05$); Rho de Spearman de 0,120.

VI. RECOMENDACIONES

- A las autoridades de la Instituciones de salud, deben desarrollar capacidades de liderazgo, motivación; así como de generar espacios académicos, encuentros y/o programas de desarrollo personal, liderazgo, motivación a fin de mejorar el clima organizacional a nivel institucional.
- El MINSA, deben buscar a través de un conjunto de normativas, políticas la motivación y el desarrollo personal, así como laboral del personal de Salud.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Manosalvas C, Manosalvas L, Nieves J. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD minister*. 2015 Enero; I(26): p. 5 - 15.
2. Juárez S. Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Socia*. 2012; L(3): p. 307 - 314.
3. Bernal I, Pedraza N, Sánchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Elsevier Doyma*. 2013 Diciembre;(31): p. 8 - 19.
4. Gálvez P, Grimaldi MSA, Fernández J, García J. Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness. *Revista de Psicología del Deporte*. 2017; XXVI(4): p. 104 - 109.
5. Josefina N. Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Strategos*. 2014 febrero; VI(12): p. 5 - 18.
6. Chirinos A. “Relación entre El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Docente del Nivel Secundaria de la Institución Educativa “Bartolome Herrera”–2014. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2014.
7. Cohara J. “Relación del Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral en la Empresa Almapo Srl Del Distrito de Castilla, Provincia de Piura, Departamento de Piura – 2014”. Tesis de Maestría. Piura: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2014.
8. Millan J, Montero M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Oncorad de Chiclayo del 2016. Tesis de Licenciatura. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Magrovejo; 2016.
9. Carhuampoma J, Garcia L, Santos M. “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Organización de Usuarios de Agua de uso Agrícola del Valle de Cañete”. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2016.

10. Picoy D. Clima organizacional en establecimientos de salud de la Micro Red Villa en el año 2014. Rev. Fac. Med. URP. 2015; XV(3): p. 34 - 39.
11. Quispe N. Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial En Apurímac, Andahuaylas, 2015. tesis de Licenciatura. Apurimac: Universidad Nacional José Maria Arguedas; 2015.
12. Arias W, Arias G. Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Cienc Trab. 2014 setiembre; XVI(51): p. 185 - 191.
13. Casana M. "Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Una Empresa Azucarera De Chiquitoy". tesis de Licenciatura. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2015.
14. Rosas N. Satisfacción Laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de Centros de Educación Básica Alternativa del Ciclo Avanzado de la Región Puno 2016. Revista Científica "Investigación Andina". 2016 Enero; XVII(1): p. 14 - 20.
15. Ministerio S. Política Nacional de Calidad en Salud. primera ed. Garcia L, editor. Lima: Chataro; 2009.
16. Suarez M, inventor; Resolución Directoral: Sistema de Gestión de calidad de salud. Perú patent 519.2006. 2014 setiembre 9.
17. Velasquez A, inventor; Resolución Ministerial: metodología para el estudio del Clima Organizacional. Perú patent 468.2011. 2015 Octubre 5.
18. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. Quinta ed. Solani L, editor. Santafé de Bogotá: Mac Graw Hill; 2001.
19. Chiavenato I. Gestión del talento Humano. Tercera ed. Obregón Á, editor. México: Mc Graw Hill/ interamericana; 2009.
20. Hannoun G. Satisfacción Laboral. trabajo de investigación. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo; 2011. Report No.: 24361.
21. Alfaro R, Leyton S, Meza A, Sáenz I. Satisfacción Laboral Y Su Relación Con Algunas Variables Ocupacionales En Tres Municipalidades. Tesis de Maestria. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012.

22. Perez P. Satisfacción Laboral. Tesis de maestría. Córdoba: Universidad Abierta Interamericana; 2011.
23. Zuluaga M. Calameo. [Online].; 2013 [cited 2018 marzo 18. Available from: <https://es.calameo.com/read/002047800d21749cbcaba>.
24. García G. Clima Organizacional: hacia un nuevo modelo. Porik aN. 2007 Octubre;; p. 151 - 177.
25. Toro F, Sanín A. Gestión del Clima Organizacional. 2013. intervencion basada en evidencias.
26. Elgregen U. fortalecimiento del climaorganizacional en establecimiento de salud. UNFE. 2015 Enero; XIII(1): p. 87 - 102.
27. Ministerio s. Gestión de recursos humanos. Primera ed. Arenas E, editor. Lima: MINSa; 1999.
28. Ramos D. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Cundimarca: Universidad Nacional Abierta y a Distancia; 2012.
29. Álvarez G, inventor; Ordenanza Regional. Peru - Huancavelica patent 376. 2017 junio 15.
30. Ugarte O, inventor; Resolucion Ministerial: metodología para el estudio del clima organizacional. Perú patent 1018.2011. 2011 junio 14.
31. Arévalo P, Tapia E. clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud de la liga contra el cáncer. Tesis de titulación. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2016.
32. Ramos A. "Percepcion del Clima Organizacional en la Cadena de boticas Mifarma del Distrito de San Juan de Miraflores, Lima- Junio 2017". Tesis de titulación. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2017.
33. Arango F. ISSUU. [Online].; 2013 [cited 2018 Mayo 10. Available from: https://issuu.com/franciscoarangoolarte/docs/red_de_saud_emprenta_web.
34. Rojas R. Guía para realizar investigaciones sociales Valdés Py, editor. México; 2013.
35. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. sexta ed. México: Mc Graw Hill Education; 2006.

36. Cortés M. e Iglesias M. Generalidades sobre la Metodología de la Investigación. 1ra. Edición. México: Editorial Ana Polkey Gómez. 2004.
37. Carrasco S. Metodlogía de la investigación Científica. Perú: Editorial San Marcos. 2009.

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Es el contexto interno y el entorno de la organización, influyendo factores como la tecnología, políticas, reglamentos, liderazgo, entre otros.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H1= Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica</p> <p>H0= No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION: No Experimental, Descriptivo, Transversal.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION: Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION: Descriptivo correlacional</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica? ¿Cuál es la relación de la Diseño organizacional con la satisfacción laboral en el 	<p>OBJETIVO ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación de la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. Colocar la relación de la Diseño organizacional con la satisfacción laboral en el 	<p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>es la habilidad o predisposición que el empleado tiene hacia su trabajo, se basa en dogmas o valores a partir de su experiencia ocupacional</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> H1= Existe relación significativa entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral 	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>O1</p> <p>M ↔ R</p> <p>O1 ↔ O2</p> <p>M → O1</p> <p>R → O2</p> <p>POBLACION:</p> <p>Trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica</p>

<p>personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación el potencial humano con la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica? • ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según la condición del trabajador del personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica? • ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según el tiempo de trabajo en la institución del personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica? 	<p>personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación el potencial humano con la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. • Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según la condición del trabajador del personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. • Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según el tiempo de trabajo en la institución del personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. 		<p>en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.</p> <p>H0= No existe relación significativa entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica</p> <ul style="list-style-type: none"> • H1= Existe relación significativa entre diseño organizacional con la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. <p>H0= No existe relación significativa entre diseño organizacional con la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • H1= Existe relación significativa entre el potencial humano con la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. <p>H0= No existe relación significativa entre el</p>		<p>MUESTRA : 45</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Aleatorio simple</p> <p>TRATAMIENTO ESTADISTICO:</p> <p>TECNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario y Soporte Informático</p>
--	---	--	--	--	--

			<p>potencial humano con la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica</p> <ul style="list-style-type: none"> • H1= Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según la condición del trabajador del personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. <p>H0= No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según la condición del trabajador del personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • H1= Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según el tiempo de trabajo en la institución del personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. <p>H0= No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según</p>		
--	--	--	---	--	--

			el tiempo de trabajo en la institución del personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica		
--	--	--	---	--	--

ANEXO N° 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	El movimiento interno de un sistema, es de alguna manera el estilo de vida de una organización, cuando el clima es positivo, se generara un desempeño adecuado y productivo en los trabajadores, desde el punto psicológico, existen dos niveles a estudiar, el primero es el ambiente de trabajo y el segundo la percepción de este ambiente, las condiciones de trabajo que existe en una organización afectan de alguna manera a los integrantes de la organización	El clima organizacional es el contexto interno y el entorno de la organización, influyendo factores como la tecnología, políticas, reglamentos, liderazgo, entre otros. Por tal motivo es que el clima organizacional se puede caracterizar y definir de distintas maneras y formas	LIDERAZGO	Disponibilidad Contribución a condiciones de progreso	ORDINAL
			RECOMPENSA	Incentivos Evaluación adecuada Seguridad	
			ESTRUCTURA	Reglamentos Cumplimientos de funciones	
			COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Comunicación efectiva Canales de comunicación	
			REMUNERACIÓN	Beneficios Adecuada remuneración	
			MOTIVACIÓN	Buen trato de mi centro de labores Ambiente laboral agradable	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción laboral es la habilidad o predisposición que el empleado tiene hacia su trabajo, se basa en dogmas o valores a partir de su experiencia ocupacional	La satisfacción laboral es igual a decir productividad en una empresa, para cualquier gerente en una organización, pues se puede identificar que empresas descuidan al recurso humano, notándose cuando se mide el clima organizacional.	DESEMPEÑO DE TAREAS	Trabajo organizado Objetivos y responsabilidades Desarrollo y habilidades Apoyo iniciativas Satisfecho	ORDINAL
			BENEFICIOS LABORALES Y/O RENUMERATIVOS	Sueldo o remuneración Ingresos percibidos Funciones de jerarquía Ingreso y satisfacción de necesidades Estímulos económicos Beneficios laborales Tiempo adecuado para la ingesta Oportunidad a capacitaciones	

				Apoyo económico Prestación social Compensación por tiempo de servicio	
			CONDICIONES FÍSICAS	Infraestructura adecuada Iluminación y ventilación Logística y mantenimiento Compañerismo Apoyo mutuamente	
			DESARROLLO PERSONAL	Esfuerzos Estimulo Oportunidad Resultado de evaluación	
			POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	Debida información Réplicas de capacitaciones Trato amable, respetuoso Supervisión Innovación y mejoras	

				Coordinación y supervisión Empatía Acción de supervisión	
			RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	Misión y visión Alta dirección Respeto a los trabajadores Identificación	

ANEXO N° 03: INSTRUMENTOS



INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

INSTRUCCIONES

A continuación le presentare unas preguntas que están elaboradas con posibles respuestas de las cuales Ud. responderá y marcará lo que crea conveniente. Teniendo en cuenta que las respuestas y el tiempo que usted le dedique, apoyara en el éxito de este estudio, que al final será para el propio beneficio de nuestra institución.

DATOS GENERALES:

Edad

24 a 33 años () 34 a 43 años () 44 a 53 años () 54 a más años ()

Condición laboral

Nombrado () Contratado ()
CAS ()

Tiempo de servicio

Menos de 1 año () 1 A 5 años () más de 6 años ()

Cargo

CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación se le realizara unas preguntas ya elaboradas la cual responderá según experiencia profesional, con la finalidad de analizar el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja - Región Huancavelica.

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla:

1	2	3	4
NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE

Nº	ÍTEMS	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
01	Existen oportunidades de progresar en la Organización.				
02	Estoy comprometido con mi organización.				
03	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				

04	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.				
05	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
06	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.				
07	Se valora los altos niveles de desempeño.				
08	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.				
09	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				
10	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				
11	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.				
12	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
14	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
15	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.				
16	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				
17	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.				
18	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.				
19	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
20	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
21	En mi organización participo en la toma de decisiones.				
22	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.				
23	Grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.				
25	Mi salario y beneficios son razonables.				
26	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
27	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.				
28	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral				
29	Existe un seguro de vida, para cualquier tipo de accidente dentro y fuera del establecimiento.				
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.				
31	Mi Jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
32	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras				
33	Existe un trato justo en la Organización.				
34	Los jefes promueven la capacitación que se necesita				
35	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				
36	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				

SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL

A continuación se le realizara unas preguntas ya elaboradas la cual responderá según experiencia profesional, con la finalidad de evaluar la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja - Región Huancavelica.

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla:

CODIGO	ESTOY
1	Totalmente en desacuerdo
2	Pocas veces de acuerdo
3	Indiferente
4	Mayormente de acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

	Ítems	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO DE TAREAS						
1	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
2	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4	Recibo de mis jefes el apoyo a mis iniciativas en el desempeño de mis actividades.					
5	En general, me siento satisfecho en mi Unidad de trabajo					
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS						
6	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
7	Sus ingresos percibidos son diferentes respecto de otras Instituciones de Salud.					
8	Se reconoce los mayores esfuerzos por funciones de jerarquía administrativa					
9	Los ingreso que recibe por su trabajo, le permite satisfacer sus necesidades personales					

10	Los trabajadores más destacados son los que reciben estímulos económicos excepcionales o algún tipo de felicitación.					
11	Goza usted de beneficios laborales					
12	Tiene el tiempo es adecuado para la ingesta de sus alimentos dentro de sus horas de trabajo en caso de laborar 12 horas asistenciales					
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
14	El Hospital brinda el suficiente apoyo económico y facilidades para mi capacitación.					
15	El personal recibe todas las prestaciones sociales en caso corresponda a sus condiciones laborales.					
16	Cree Ud. que debe recibir el derecho a la Compensación por Tiempo de Servicio					
CONDICIONES FISICAS						
17	La institución tiene la infraestructura adecuada, las herramientas e instrumentos suficientes para tener un buena satisfacción laboral					

18	Es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo						
19	La Logística y el mantenimiento funcionan adecuadamente para atender necesidades del servicio.						
20	Los compañeros de trabajo en el área estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas asignadas.						
21	Cree Ud. Que el personal de otras áreas debe apoyarse mutuamente.						
DESARROLLO PERSONAL							
22	Cree que sus esfuerzos realizados para lograr metas propuestas son debidamente consideradas para la evaluación de su desempeño						
23	Recibe usted algún estímulo por parte de su jefe inmediato						
24	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita ser promovida y/o ascendida.						
25	Sirven los resultados de la evaluación del desempeño para la promoción de los trabajadores.						
POLITICAS ADMINISTRATIVAS							
26	Recibe de su jefe la debida formación e indicaciones precisas para el desarrollo de sus actividades cotidianas.						
27	Los jefes de servicio hacen réplicas de la formación que reciben de sus capacitaciones						
28	Los jefes inmediatos brindan un trato amable, respetuoso y con escucha activa al trabajador.						
29	Cree que el servicio asistencial nocturno debería contar con supervisión						
30	Los Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.						
31	Existe una buena coordinación con la supervisión en su área de trabajo.						
32	La jefatura inmediata muestra una actitud de empatía en escuchar y ayudar al personal asistencial.						
33	El adecuado manejo de los jefes durante una acción de supervisión colabora a la liberación de tensiones entre el personal de la institución.						
RELACIONES CON LA AUTORIDAD							
34	Cree Ud. Que la Misión y Visión del Centro de Salud apuntan a la mejor organización y al buen funcionamiento de sus actividades						
35	La alta dirección contribuye al buen funcionamiento y a la eficacia de toda la Institución						
36	Cree Ud. Que los Directivos y Jefes tratan con respeto a los trabajadores de la institución.						
37	Los trabajadores se sienten identificados con su Institución.						

Gracias.

ANEXO N° 04: BAREMOS DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES FICHA TÉCNICA

Baremo de la variable clima organizacional

<i>Nivel</i>	
<i>Muy buena</i>	117 - 144
<i>Buena</i>	90 - 116
<i>Regular</i>	63 - 89
<i>Deficiente</i>	36 - 62

Baremo de satisfacción laboral

<i>Muy Satisfecho</i>	157 - 185
<i>Satisfecho</i>	127 - 156
<i>Regular</i>	97 - 126
<i>Insatisfecho</i>	67 - 96
<i>Muy satisfecho</i>	37 - 66

Dimensión desempeño de tareas

<i>Muy satisfecho</i>	21 - 25
<i>Satisfecho</i>	17 - 20
<i>Regular</i>	13 - 16
<i>Insatisfecho</i>	9 - 12
<i>Muy insatisfecho</i>	5 - 8

Dimensión beneficios laborales

<i>Muy satisfecho</i>	47 - 55
<i>Satisfecho</i>	38 - 46
<i>Regular</i>	29 - 37
<i>Insatisfecho</i>	20 - 28
<i>Muy insatisfecho</i>	11 - 19

Dimensión condiciones físicas

<i>Muy satisfecho</i>	21 - 25
<i>Satisfecho</i>	17 - 20
<i>Regular</i>	13 - 16
<i>Insatisfecho</i>	9 - 12
<i>Muy insatisfecho</i>	5 - 8

Dimensión desarrollo personal

<i>Muy satisfecho</i>	16 - 20
<i>Satisfecho</i>	13 - 15
<i>Regular</i>	10 - 12
<i>Insatisfecho</i>	7 - 9
<i>Muy insatisfecho</i>	4 - 6

Dimensión políticas administrativas

<i>Muy satisfecho</i>	32 - 40
<i>Satisfecho</i>	26 - 31
<i>Regular</i>	20 - 25
<i>Insatisfecho</i>	14 - 19
<i>Muy insatisfecho</i>	8 - 13

ANEXO N° 05: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional

OBJETIVO: Identificar el clima organizacional en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

DIRIGIDO AL: Personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Luis Alberto Cueva Buendía

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Administración

VALORACIÓN

	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		TOTAL
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TOTAL	6	0	6	0	36	0	36	0	100%
PORCENTAJE	100	0	100	0	100	0	100	0	

DECISIÓN DE EXPERTO:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------



Mg. Luis Alberto Cueva Buendía
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción laboral

OBJETIVO: Identificar la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

DIRIGIDO AL: Personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Luis Alberto Cueva Buendía

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Administración

VALORACIÓN

	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		TOTAL
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TOTAL	6	0	6	0	37	0	37	0	100%
PORCENTAJE	100	0	100	0	100	0	100	0	

DECISIÓN DE EXPERTO:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------



Mg. Luis Alberto Cueva Buendía
FIRMA DEL EVALUADOR

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

COFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	
3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	
5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	
6	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	
7	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	
8	3	4	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
9	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	3	3
10	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ΣX	24	31	33	27	27	25	24	25	22	24	26	24	32	31	24	26	30	27	24	28	27	26	27	30	25	23	23	26	20	22	26	25	24	25	27	28		
ΣX ²	62	101	111	77	75	67	62	69	52	60	72	60	106	99	64	72	92	77	64	80	75	70	77	94	67	55	57	72	48	52	72	69	62	67	77	80		

DATOS :

CONFIABILIDAD: 0,92

CORRECCIÓN: 0,9589

COFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL																																							
Sujetos	DESEMPEÑO DE TAREAS					BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS										CONDICIONES FISICAS					DESARROLLO PERSONAL					POLITICAS ADMINISTRATIVAS						RELACIONES CON LA AUTORIDAD							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37		
1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3		
2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	5	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3		
4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	1	2	2	2	1	2	1	1	4	5	1	1	1	5	4	1	3	2	5	3	2	1	2	2	1	3	5	3	2	3	3	3	3	3	4		
8	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	5	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	2
9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	5	1	2	2	2	5	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
10	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	
ΣX	36	35	32	31	33	26	27	29	28	23	31	36	24	24	25	40	28	28	30	31	38	33	27	26	27	31	24	32	34	29	29	28	31	35	32	34	32		
ΣX ²	132	129	112	105	115	72	81	93	88	63	105	138	66	68	73	170	88	86	96	105	152	117	81	82	83	107	70	110	126	91	93	86	103	129	110	120	108		

DATOS:

CONFIABILIDAD: 0,79

CORRECCIÓN: 0,8853

ANEXO N° 07: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



"Año del diálogo y la Reconciliación Nacional"

UNIDAD EJECUTORA RED SALUD TAYACAJA



CONSTANCIA DE AUTORIZACION INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO

Por medio de la presente, informamos que la Unidad Ejecutora 403 – Red de Salud Tayacaja, de la Provincia de Tayacaja, Región Huancavelica, autoriza a los alumnos SOTO ORELLANA, JHONY con código de matrícula N° 7001145940 y CORDOVA ROBLES JULISA con código de matrícula N° 7001145949 de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo y se da el consentimiento para hacer uso de la información que a continuación se detalla, para el desarrollo de su tesis de grado, la cual lleva por título: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica – 2018"

- 1.- Padrón de trabajadores que laboran en la Red de Salud Tayacaja – 2018
- 2.- Aplicación de cuestionario y desarrollo por parte de todo el personal.
- 3.- Documentos de gestión relacionada al tema de investigación.
- 4.- Otros concernientes al tema de investigación.

Dicha información, se recopilara en el Trabajo de Campo para posteriormente ser registrada en su investigación con fines netamente pedagógicos.

Se expide la presente **CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO** a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pampas, 23 de mayo del 2018




GOBIERNO REGIONAL HUANCVELICA
RED DE SALUD TAYACAJA
Miguel Ángel Rodríguez Romero
2018

**ANEXO N° 08: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS
APLICACIÓN DE INSTRUMENTO**







