



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal
administrativo en una red de salud pública, La Libertad, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

AUTORES:

Rodríguez Castillo, Luis Felipe (orcid.org/0000-0003-2734-7605)

Saenz Robles, Manuel Alejandro (orcid.org/0000-0002-4422-9670)

ASESORES:

Dr. Peláez Valdivieso, José Víctor (orcid.org/0000-0002-2186-0398)

Dra. Quispe López, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Agradecimiento

Agradezco a:

Segundo, mi padre, por apoyarme
constantemente en este logro.

Sara, mi madre, por su amor,
consejos y sus oraciones.

Agradezco a:

A Dios, a mi esposa, Ximena, a mis
padres y a mi familia, por su constante
apoyo, sin su paciencia y
entendimiento no lo hubiera logrado.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	16
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	17
Tabla 3	Expertos que validaron los instrumentos	19
Tabla 4	Cálculo de la confiabilidad	19
Tabla 5	Nivel de clima organizacional del personal administrativo	21
Tabla 6	Nivel de la dimensión autorrealización.....	21
Tabla 7	Nivel de la dimensión involucramiento	22
Tabla 8	Nivel de la dimensión monitoreo	22
Tabla 9	Nivel de la dimensión comunicación	23
Tabla 10	Nivel de la dimensión motivación	23
Tabla 11	Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo	24
Tabla 12	Nivel de la dimensión trabajo en equipo	24
Tabla 13	Nivel de la dimensión condiciones de trabajo	25
Tabla 14	Nivel de la dimensión remuneración	25
Tabla 15	Correlación entre autorrealización y satisfacción laboral	26
Tabla 16	Correlación entre involucramiento y satisfacción laboral	27
Tabla 17	Correlación entre monitoreo y satisfacción laboral	28
Tabla 18	Correlación entre comunicación y satisfacción laboral.....	29
Tabla 19.	Correlación entre motivación y satisfacción laboral	30
Tabla 20.	Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral	31

Índice de figuras

Figura 1. Diseño no experimental.....	14
--	----

Resumen

Esta investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022. En ese sentido se ejecutó de tipo de estudio aplicado, con diseño no experimental, de corte transversal, enfoque metodológico cuantitativo y nivel correlacional. Como población muestral se consideró a 163 trabajadores administrativos de la institución, en la modalidad CAS y nombrados. Se utilizó la técnica de la encuesta a través de cuestionarios válidos y confiables para recolectar datos. El análisis de los datos se realizó mediante la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados demostraron que el nivel de clima organizacional en esta red de salud pública es bueno de acuerdo al 57,6%, seguido de un 37,6% que se encuentra satisfecho en su centro de labores, no obstante, a pesar de ser los porcentajes más representativos, existe aún una gran cantidad de trabajadores que opina lo contrario. De esta manera se llegó a concluir, apoyados en la prueba de correlación Rho de Spearman, que sí existe relación significativa ($\text{sig} < .000$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, sector salud.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between organisational climate and job satisfaction of administrative staff in a public health network in La Libertad, 2022. In this sense, it was carried out as an applied study, with a non-experimental design, cross-sectional, quantitative methodological approach and correlational level. The sample population consisted of 163 administrative workers of the institution, in the CAS modality and appointed workers. The survey technique was used through valid and reliable questionnaires to collect data. Data analysis was carried out using descriptive and inferential statistics. The results showed that the level of organisational climate in this public health network is good according to 57.6%, followed by 37.6% who are satisfied in their workplace, however, despite being the most representative percentages, there is still a large number of workers who are of the opposite opinion. Thus, based on Spearman's Rho correlation test, it was concluded that there is a significant relationship (sig:.,000) between the organisational climate and job satisfaction of administrative staff in a public health network in La Libertad, 2022.

Keywords: organisational climate, job satisfaction, health sector.

I. INTRODUCCIÓN

Los seres humanos se configuran como el recurso elemental en una organización, siendo capaces de llevar a su equipo de trabajo a alcanzar los objetivos de la institución, o por el contrario a adoptar posturas indiferentes y poco productivas (Tirado Vides et al., 2020). En el campo de la salud, se exhorta a toda institución del sector público y privado, a brindar una atención médica oportuna, aceptable y de calidad (Ortiz-Campillo et al., 2019), siendo necesario para ello fomentar un buen clima organizacional que permita al colaborador estar más satisfecho.

A nivel internacional, en un estudio realizado a los trabajadores de una institución pública en Chile, se identificó que conforme aumenta la edad del trabajador, éste presenta un nivel de satisfacción superior en relación a su ámbito familiar que en el aspecto laboral, por lo que disfrutan más en compañía de sus familias que en el trabajo, existiendo variaciones en comparación con grupos de menor edad (Moyano y Mendoza, 2019). Asimismo, otro dato de alcance internacional señala que el 54 % de trabajadores no se siente cómodo en su centro de labores, principalmente atribuido al desinterés por parte de las empresas o por el mal trato de sus compañeros y/o superiores (Bumeran, 2019). Mientras que, Bárcenas et al. (2021), confirman que de 85 funcionarios públicos en Colombia con un clima laboral medio, únicamente el 14,3 % tiene un alto sentido de pertenencia o se siente estable en su institución, conllevando a una satisfacción mediocre.

Es así que, desde el ámbito más cercano, en el Perú ocho de diez colaboradores sostiene que efectivamente el clima laboral un elemento que influye en su desempeño y casi un 90 % afirma que renunciaría si en su espacio laboral existiera un clima negativo (Aptitus, 2019). Además, de acuerdo con Chávez (2019), un mal clima laboral podría marcar la motivación grupal, necesitando estimular continuamente a los colaboradores para generar condiciones de satisfacción, como prácticas que fomenten la integración entre sus miembros. Por su parte, recientemente Delgado (2022), identificó que un 31,3 % de los trabajadores públicos de una institución en Lima muestran parcial insatisfacción asociada a las grandes jornadas laborales.

Complementariamente, en un reciente contexto también dentro del país, dado el auge del trabajo remoto a causas de las restricciones por la pandemia del Covid19, según el 56 % de trabajadores en el mundo sintieron desconexión con sus organizaciones y colegas, por lo que vale la pena mantener un buen clima laboral aún en dichas adversidades y a distancia (Acevedo, 2021). He allí la importancia del clima en el ámbito organizacional para permitir reducir los factores estresantes en el desarrollo de funciones para fortalecer y mantener la satisfacción de los empleados.

Ante ello, considerando este panorama, una de las organizaciones públicas más destacadas en estos últimos años en la Región La Libertad es una red de salud localizada en la ciudad de Trujillo, la cual tiene como principal función “articular un trabajo conjunto con otras instituciones del rubro para brindar un correcto servicio de salud, mediante la coordinación y complementación” (Diario Oficial El Peruano, 2018, p. 1), para atender las necesidades de la población en cada establecimiento de salud.

En ese sentido, parte fundamental para su correcto funcionamiento es el talento humano de quienes conforman la institución, siendo precisamente el personal administrativo encargado de dichas coordinaciones y la gestión de los recursos. No obstante, con la nueva normalización, los trabajadores están volviendo a sus centros de trabajo físico a diferencia de los dos últimos años, observando aparentemente un cambio en el clima organizacional, haciendo notorio que las principales causas de ello son el estrés laboral, el trabajo bajo presión, manejo del área por parte de los jefes y los despidos masivos dada la situación, lo que podría conducir a un bajo rendimiento, bajos índices de productividad, incumplimiento de metas, ansiedad y sobre todo insatisfacción en el trabajo, razón que exige conocer la situación actual en cuanto a estas variables y si existe alguna asociación entre ellas.

Planteada la realidad problemática, surge la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?; y de manera específica se plantea: a) ¿Cuál es el nivel de clima organizacional del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?; b)

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en la red de salud pública en La Libertad, 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?; d) ¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?; e) ¿Cuál es la relación entre el monitoreo y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?; f) ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?; g) ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?.

Por lo tanto, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), este estudio se justifica en cuanto a su *conveniencia* porque ayudó a que la organización tenga información actual y fidedigna relacionada a la satisfacción laboral de sus trabajadores administrativos así como del clima organizacional. Además, se destaca su *relevancia social* puesto que promueve a que las personas laboren en un ambiente agradable donde se sientan a gusto. Asimismo, las *implicancias prácticas* se demuestran en la generación de nuevo conocimiento a raíz de la demostración de una posible asociación entre las variables, dado pie a futuros estudios complementarios. Y también *utilidad metodológica*, dado que se emplearon técnicas de investigación, así como instrumentos altamente confiables que permitieron el desarrollo del estudio.

Por lo tanto, se sugirió como objetivo principal: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022; y a nivel específico: a) Determinar el nivel de clima organizacional del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022; b) Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en la red de salud pública en La Libertad, 2022; c) Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022; d) Determinar la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022; e)

Determinar la relación entre el monitoreo y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022; f) Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022; g) Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.

Finalmente, se fundamentó la siguiente hipótesis de estudio: **Hi**: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022 y **Ho**: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022. Teniendo las hipótesis específicas: H₁: Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022; H₂: Existe relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022; H₃: Existe relación significativa entre el monitoreo y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022; H₄: Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022; H₅: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al realizar una búsqueda sistemática de trabajos previos referentes a las variables desarrolladas en el presente estudio, se consideraron aportes de alcance internacional y nacional publicados en revistas académicas de alto impacto, con información de los últimos cinco años.

Tal es el caso de artículo publicado en Suecia, se desarrolló una temática similar para observar el desarrollo del clima laboral, la satisfacción y otras variables complementarias en trabajadores sociales de un municipio en dicha localidad, considerando como población a 1044 colaboradores, se identificó que ambas variables se encuentran correlacionadas ($p < 0,01$) y un coeficiente R de Pearson de 0,420, al igual que con el compromiso organizativo con un valor de 0,316, sin embargo, es importante mencionar que presentan una relación negativa con el conflicto trabajo-familia, por lo que podría tomarse en cuenta como un elemento de gran influencia para la satisfacción del colaborador (Geisler et al., 2019).

Por su parte, en Shanghái, China, en una investigación realizada para establecer las posibles relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución de esta ciudad se aplicó dos escalas para recolectar datos de cada una de las variables, considerando a 206 personas, de lo cual se obtuvo que el clima organizacional en esta empresa influye en la satisfacción del empleado, con un coeficiente de 0,940, concluyendo que cuando se mejora el clima organizacional contribuye a aumentar la satisfacción del trabajador, poniendo en manifiesta la relevancia de mantener estos indicadores elevados (Jiang et al., 2019).

En Almería, España, consideraron un estudio descriptivo transeccional buscando confirmar la existencia de alguna relación entre clima laboral y satisfacción, al igual que con el estrés, por lo que utilizaron la técnica de la encuesta aplicado a 442 participantes, trabajadores del sector público, quienes manifestaron percibir un vínculo recíproco y significativo entre dichas variables con una $r = 0,746$, concluyendo que un clima organizativo positivo ayuda a tener trabajadores menos estresados y más satisfechos; mientras que un mayor estrés como parte de un bajo clima laboral afecta a la satisfacción del trabajadores,

debiendo velarse por su bienestar (Pecino et al., 2019).

Además, en Colombia, se evaluó la percepción de funcionarios públicos para conocer el entorno laboral en el que se desenvuelven, dado que en dicha realidad es común tener bajos niveles de satisfacción, por lo que consideraron una población de 6098 trabajadores públicos con más de cinco años de servicio, los cuales respondieron un cuestionario con ochenta y nueve interrogantes. Concluyendo que la percepción sobre el ambiente laboral suele disminuir a medida que es mayor la antigüedad de los servidores públicos de esta región (Telch & Sanabria, 2018).

Así también, se encuentra la investigación ejecutada en Malasia, donde los autores trataron ambas variables, a las que se vienen desarrollando en este estudio, considerando a 300 encuestados como muestra, administrándoles dos cuestionarios. Como resultados se demostró la existencia de una asociación proporcional entre un buen clima organizacional y satisfacción laboral, con un p-valor menor a 0,01 y un coeficiente de 0,543. Considerando como aspectos a su estructura, la responsabilidad, recompensas y el apoyo que se les da, agregando sobre todo el componente de los rasgos de la personalidad del trabajador (Ahmad et al., 2018).

Dentro de un contexto más cercano, en la investigación de carácter nacional, desarrollado en un hospital de la ciudad de Lima, dentro del contexto de la Covid19, se evaluó a 80 colaboradores de un nosocomio a través de dos cuestionarios, encontrando que un 50% de ellos opinó que el clima organizacional aún necesita mejorar y un 57,5, añadió que presentan una satisfacción intermedia, pero el 31,25% manifestó no sentirse satisfecho. Finalmente, a través de Rho de Spearman se demostró una correlación directa entre ambas variables con un $p < 0,05$ y una $r = 0,304$ (Delgado, 2022).

Además, Sánchez y Núñez (2020), en su artículo científico establecieron como finalidad analizar una correlación entre las mismas variables dentro de una red de salud en Cajamarca, por lo que consideraron a 155 trabajadores de esta institución a los cuales se les aplicó un cuestionario. Al respecto se concluyó que el clima organizacional necesita mejorar de acuerdo con el 61,3 %, mientras que, un 65,2 % de los trabajadores está satisfecho. En cuanto al aspecto inferencial,

se determinó que las variables están relacionadas con una significancia alta (p -valor $<0,05$).

De similar manera, en la investigación de Córdova y Soto (2018), se formuló como finalidad analizar el vínculo entre clima y satisfacción dentro de una red de salud en Huancavelica, aplicando dos cuestionarios a 70 trabajadores de esta organización de salud en el centro del Perú. Encontrándose la existencia de una relación entre las variables con un grado bajo dado que el coeficiente obtenido fue de 0,236. Además, se identificó también que el clima en esta institución es percibido como bueno de acuerdo con el 64,4 %; mientras que, el únicamente un 13,3 % se encuentra satisfecho con su trabajo.

Mientras que, Calderón (2017), desarrolló su investigación en un nosocomio de la ciudad de Lima, buscando analizar el clima organizacional y satisfacción en dicho centro, considerando una unidad muestral de 118 trabajadores a los cuales se les aplicó como instrumento de recolección de datos al cuestionario. Obteniendo que el 78,9 % se encuentra satisfecho mientras el 21,1% se mostró insatisfecho. Además, se comprobó una correlación entre las variables ($\text{sig.}=0,000$), por lo que al mejorar alguna de estas variables, automáticamente mejorará también la otra de manera significativa.

Con el propósito de profundizar en cuanto a las variables, se contempló información bibliográfica, por lo que Meza (2017) define al clima organizacional como la idea que el empleado tiene de su lugar de trabajo a través de sus actitudes y comportamientos en la empresa o como la manera como los seres humanos conciben su ambiente laboral en el que realizan sus funciones y que afecta su comportamiento. Por su parte Charry (2018), expresa que este término es una estructura invisible relacionada con la percepción que tienen los empleados de su entorno de trabajo. Es el tono emocional interior de un trabajador de la empresa frente a diferentes factores en un momento determinado.

Así mismo, Noboa et al. (2019) manifiestan que el clima laboral está íntimamente ligado al mejor desempeño de los empleados en la empresa, en el cual también influyen factores como la cultura de la organización, motivación, calidad de vida laboral. Asimismo, es definida como el resultado de contrastar el

trabajo concreto y sus expectativas de los trabajadores al realizar sus tareas, siendo estudiado en distintos campos profesionales como la psicología, recursos humanos y economía (Juarez et al., 2020). Por último, Govea y Zuñiga (2020) mencionan que las percepciones de los empleados acerca del clima en la organización está determinado no solo por los compañeros de trabajo, sino también por su relación y trato con sus superiores inmediatos.

Además, Simbron y Sanabria (2020) menciona que el clima organizacional o también denominado clima laboral presenta las siguientes características: Las variables determinantes del clima son aspectos relacionados con el entorno laboral, presenta cierta permanencia, aunque cambia debido al entorno; es decir, se puede contar con algún tipo de estabilidad, un cambio relativamente gradual, en el ambiente organizacional, pero esta estabilidad puede conducir a desviaciones significativas en las decisiones que afectan seriamente el futuro de la organización.

En las situaciones de conflicto no resueltas pueden empeorar el entorno organizacional a largo plazo, influye en el comportamiento, identificación y nivel de compromiso de cada integrante de la empresa, está influenciado por la actitud así como por la conducta de cada integrante de la empresa (Berberoglu, 2018). En otros términos, una persona puede observar cuán agradable es el ambiente en su organización y, sin darse cuenta, amenizarlo con sus acciones; o bien puede criticar el ambiente de trabajo, sin saber que sus actitudes negativas crean un clima de descontento e insatisfacción (Barchielli et al., 2019).

El clima puede también verse perjudicado a causa de diversos factores a nivel estructural como los procesos de gestión, las normativas organizacionales impuestas de forma arbitraria, los sistemas de contratación y despido, entre otros, así como las ausencias y rotaciones excesivas pueden ser una señal de un mal ambiente de trabajo (Dutra & Guirardello, 2021).

Es de suma relevancia consolidar un clima de trabajo armónico donde los empleados realicen sus actividades de manera armoniosa y cómoda, de igual manera se deben compartir las metas corporativas con las metas personales, pues esto motiva y orienta al trabajador, mejorando el desempeño de sus funciones, volviendo a la empresa más productiva (Chirinos et al. 2018).

Por tal razón, de acuerdo con Da Camara et al. (2015), como se citó en Shanujas y Radha (2021, p. 237), señalan que se debe resaltar que el clima laboral se ha dividido en tres tipos, psíquico, agregado y colectivo. En el primero de ellos, existe a nivel del individuo y se compone de la percepción psicológica y abstracta que el individuo sobre su entorno, no son una descripción de la realidad sino un reflejo de cómo el individuo organiza su experiencia del ambiente. El segundo, es considerado como un cálculo promedio de las percepciones individuales de los grupos establecidos en una organización, como grupos de trabajo, divisiones, departamentos, fábricas y organizaciones. Mientras que, el tercero, se ubica en un nivel organizacional designado porque pueden predecir la actitud y el desempeño del personal organizacional.

Respecto a su importancia, se señala que un buen clima organizacional proporcionará a los miembros de un establecimiento de salud una mejor calidad de vida, y, por lo tanto, mejorará significativamente los servicios de salud a los beneficiarios. Asimismo, es importante lograr un alto desempeño individual y colectivo en los grupos de trabajo humanos (Park, 2020).

Asimismo, Sánchez y Núñez (2020) indican que cuanto mejor es el clima organizacional del empleado, mayor es la satisfacción laboral y viceversa, debido a que el grado del clima laboral se ve reforzado por una buena percepción de la relación del talento humano en las funciones administrativas y de cuidado, aspectos de los cuales tienen un excelente potencial para el cambio organizacional. Mientras que, Carballo (2015), como se citó en Holguín y Contreras (2020), afirma que un ambiente de trabajo debe residir en un vínculo seguro y armónico entre el empleado con los gerentes, debido a que ello afianza las interrelaciones trayendo mayores beneficios a la empresa.

En cuanto a las dimensiones de esta variable, se encuentra la autorrealización, involucramiento, monitoreo, comunicación y motivación (Calderón, 2017; Espinoza, 2017).

La *autorrealización*, se define como la valoración del trabajo en función de las oportunidades que el entorno promueva el crecimiento personal y profesional acorde a la tarea desempeñada (Espinoza, 2017). De acuerdo con Calderón (2017), esta dimensión hace referencia a aquellas opciones de desarrollo para

el individuo en su centro laboral, es decir, es la posibilidad de que los empleados perciban que, gracias a una política de formación justa y eficaz en la organización, serán apoyados y motivados para desarrollar su desarrollo personal y profesional.

El *involucramiento*, significa identificarse y comprometerse con los valores y el crecimiento de la entidad (Espinoza, 2017). Para Calderón (2017) esta dimensión se refiere a un mayor nivel participativo en las tareas organizacionales, buscando que los empleados desarrollen su lado solidario, ayudando voluntariamente a sus demás compañeros. El involucramiento laboral hace referencia a la libertad y participación de los trabajadores en los distintos procesos de la empresa, en los que se utilicen plenamente las capacidades de los empleados para incentivar la participación organizacional y el logro de buenos resultados (Carrillo et al., 2013, como se citó en Rios, 2020).

El *monitoreo*, es asignado por los altos mandos para controlar el trabajo del empleado. También registran el apoyo que reciben para realizar las labores diarias (Espinoza, 2017). Para Calderón (2017) se refiere al rol del supervisor, quien colabora con el trabajador para que cumpla con sus funciones y supere los retos. En ese sentido, los controles internos deben monitorearse continuamente para garantizar que el proceso esté funcionando según lo previsto y para verificar que puedan resistir los cambios en las circunstancias que los generan.

La *comunicación*, hace referencia a cuan fluido, claro y coherente es lo que se le informa a los jefes (Espinoza, 2017, p. 22), además de un conjunto de mensajes que intercambian los miembros de una organización y los diferentes públicos de su entorno. Calderón (2017) indica que está referida a si la información necesaria para realizar el trabajo está disponible y si la organización fomenta y facilita la comunicación interna. Por esta razón, la comunicación es un elemento fundamental en una empresa porque una organización únicamente llega a existir cuando los seres humanos que trabajan en ella se comunican y reúnen esfuerzos para el logro de metas en común.

La *motivación*, en el lugar de trabajo, puede verse como un proceso que guía el comportamiento de los empleados hacia objetivos específicos, siendo lo

que mueve a las personas a comportarse de cierta forma, induciéndolo a adoptar comportamientos particulares (Espinoza, 2017). Es decir, la motivación es el motor o fuerza impulsora que activa y dirige el comportamiento. Asimismo, puede entenderse como el resultado de una correlación entre los individuos y los impulsos establecidos por la organización para crear elementos que incentiven e impulsen a los trabajadores a alcanzar sus metas (Peña y Villón, 2018).

Ahora bien, en cuanto a la segunda variable, Chiang et al. (2017), manifiestan básicamente, que la satisfacción laboral es un fenómeno relacionado con una serie de sentimientos y emociones de los empleados sobre diferentes aspectos de su trabajo. Este término a una serie de comportamientos que un individuo desarrolla sobre su entorno laboral, las cuales pueden referirse al trabajo en general o a aspectos específicos del mismo (Manosalvas et al., 2015, como se citó en Segredo y Castelló, 2019). Asimismo, Mora y Mariscal (2019) indican que está sujeto a expectativas preestablecidas de cada empleado y de la percepción que la organización tiene de ellas, lo que afecta directamente su motivación.

De acuerdo con Pupo et al. (2017), es el sentimiento de satisfacción con el trabajo y con la entidad debido al logro de objetivos profesionales, el tipo de relación entre superiores, subordinados y compañeros, y las condiciones y recursos con los que cuentan para desempeñar su trabajo. Por último, Sánchez y García (2017) sintetizan que la satisfacción laboral puede estar directamente relacionada con conocer a todo el personal que pertenece a la empresa, es decir, hace referencia a los comportamientos de los seres humano en diferentes momentos de su labor.

Como parte de las causas que conllevan a la insatisfacción laboral, Saavedra y Delgado (2020) indican que a menudo es por las bajas remuneraciones, ambientes de trabajo inadecuados y estilo de liderazgo deficiente. Del mismo modo, manifiestan que los bajos salarios, la falta de capacitación o la capacitación inadecuada, el estilo de liderazgo y la carga de trabajo pesada e injusta son solo algunos elementos que hacen que los trabajadores no se sientan satisfechos.

Al respecto, Chinchay et al. (2022) comentan que en el ámbito administrativo de la empresa, han identificado tres elementos que inciden en la satisfacción laboral, los cuales son: condiciones laborales inadecuadas, procedimientos internos defectuosos debido a la falta de control sobre el trabajo realizado por los empleados o sobrecarga de trabajo, debido a actividades diarias desorganizadas, prioridad insuficiente de las tareas, asignación incorrecta de tareas y realización de tareas fuera del horario laboral. Convirtiéndose en un elemento central para alcanzar las metas, crecimiento y sostenibilidad, caracterizado por el entusiasmo, optimismo y trabajo en equipo de sus miembros, por lo que el comportamiento o la forma de relacionarse con sus compañeros puede afectar el desarrollo de la misma (Cortés y Leal, 2019).

En cuanto a su importancia. Anaya et al. (2020) expresan que los empleados que se sienten más satisfechos, realizan sus actividades cuidadosamente y con mayor entusiasmo. Asimismo, Alva y Domínguez (2013), como se citó en Bendezú (2020, p.23), mencionan que colaboradores que están satisfechos con su trabajo porque creen que están bien remunerados, bien tratados o porque han sido promovidos por sus logros serán más productivos, mientras que aquellos que se sienten mal remunerados, maltratados y atrapados en monótonas tareas, sin ninguna posibilidad de ampliar horizontes de innovación y mejora de trabajo son los que tienen el rendimiento más bajo.

Para aumentar la satisfacción laboral, Parra et al. (2018) manifiestan que las empresas deben tratar a sus empleados como clientes internos y motivarlos satisfaciendo sus necesidades y expectativas . De igual forma, se les debe garantizar la libertad de expresar sus pensamientos y sentimientos, el trato, los beneficios y las recompensas deben justas, los superiores deben alentar y apoyar, el rol de los empleados en la organización se debe definir claramente para que realicen su trabajo de acuerdo con los estándares, la cantidad y la calidad de la empresa (Moyano & Mendoza, 2019).

Asimismo, los empleados deben mantener relaciones amistosas o cordiales con sus superiores inmediatos y una supervisión adecuada, deben cumplir con los protocolos, normas, políticas y reglamentos, también se debe evaluar las habilidades de los empleados para asignarles un puesto correcto,

establecer lugares adecuados y proporcionar todo lo necesario para el desarrollo de sus funciones (García et al., 2017).

En cuanto a las dimensiones de esta variable, se encuentra el trabajo en equipo, condiciones de trabajo y remuneración laboral, como aquellos principales aspectos a evaluar (Ayoví, 2019; Barrios et al., 2019; Román, 2018)

El *trabajo en equipo*, según Román (2018) es el trabajo realizado por muchas personas, cada una desempeñando su función, pero con un objetivo común. Para Ayoví (2019) son dos o más personas que interactúan y se influyen entre sí para lograr una meta en común dentro la organización. Mientras Barrios et al. (2019) manifiesta que es una actividad realizada por un conjunto de individuos dentro de un grupo en cualquier ámbito de la vida, ya sea social, profesional, económico o familiar.

Las *condiciones de trabajo*, para Román (2018), “se basa en la seguridad, infraestructura, ambiente laboral, etc. Que repercuten en los colaboradores” (p.34). Parrales et al. (2022) mencionan que factores como comisiones, horarios de trabajo flexibles, bonificaciones y otros incentivos que pueden incluirse en la compensación de los empleados pueden ayudar a aumentar la satisfacción laboral. Asimismo, Sabastizagal et al. (2020) manifiestan que estas condiciones se relacionan con las características de la fuerza del trabajo, el medio ambiente y su entorno, asimismo, los colaboradores que cuenten con condiciones adecuadas de seguridad, salud y trabajo, mejoran su identidad, motivación y productividad.

En cuanto a la *remuneración laboral*, para Román (2018) es lo que reciben los empleados a través de pagos continuos por actividades o acciones realizadas en la organización en un periodo determinado. Chiavenato (2011), como se citó en Chirinos (2018, p.52), indica que es una recompensa que recibe una persona por realizar o completar actividades. Chunga et al. (2022) sintetizan que es el salario o la remuneración que reciben los colaboradores debido a las funciones que realizan.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

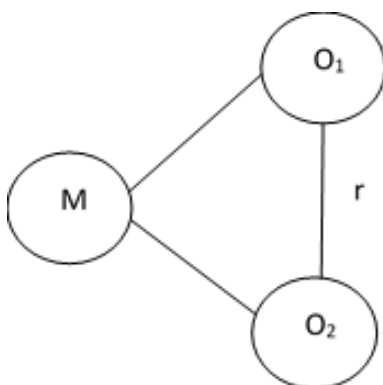
Se desarrolló una investigación aplicada debido a que se realizó en una institución real, presentando una aplicación práctica dentro de un determinado contexto, para ser exacto en una red de salud pública, y dando respuesta a una duda planteada inicialmente. Según Hernández y Mendoza (2018), añaden que dichas investigaciones, a diferencia de las básicas, buscan dar respuesta a un determinado problema en un contexto real, pasando de lo teórico a lo práctico.

Diseño de investigación

No experimental, es decir, se estudiaron ambas variables y no se realizó la manipulación deliberada de ninguna de ellas. Además, dado que la toma de datos se realizó en un solo momento, también se caracteriza por ser transversal. Igualmente, es descriptiva – correlacional, puesto que busca encontrar alguna relación entre dichas variables (Arias & Covinos, 2021). La figura 1, evidencia el diseño:

Figura 1.

Diseño no experimental



Se aprecia que, (O₁: clima organizacional; O₂: satisfacción laboral) sin hacer ninguna alteración al grupo de estudio (M: muestra), sino por el contrario, únicamente se pretende determinar la posible asociación (r: relación).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Clima organizacional, es una variable cualitativa ordinal

- **Definición conceptual:** Es un fenómeno relacionado con una serie de sentimientos y emociones de los empleados sobre diferentes aspectos de su trabajo (Chiang et al., 2017).
- **Definición operacional:** En la medición de la variable se empleó como técnica de investigación a la encuesta, empleando el cuestionario como su instrumento, mismo que consignó 20 ítems, bajo una escala Likert. Con una población muestral de 125 trabajadores, se consideró las dimensiones de Autorrealización, Involucramiento, Monitoreo, Comunicación y Motivación.
- **Indicadores:** La dimensión Autorrealización presenta como indicadores a: desarrollo personal y desarrollo profesional. La dimensión Involucramiento: compromiso, organización y participación. La dimensión Monitoreo: apoyo, orientación y evaluaciones de trabajo. La dimensión Comunicación: fluidez, claridad y coherencia. Y, la dimensión Motivación: incentivo, reconocimiento, valoración.
- **Escala de medición:** Escala ordinal.

Tabla 1*Operacionalización de la variable clima organizacional*

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Autorrealización	- Desarrollo personal	1 , 2	Escala ordinal
		- Desarrollo profesional	3 , 4 , 5	
	Involucramiento	- Compromiso	6	
		- Organización	7 , 8	
		- Participación	9	
	Monitoreo	- Apoyo	10	
		- Orientación	11	
		- Evaluaciones de trabajo	12	
	Comunicación	- Fluidez	13	
		- Claridad	14	
- Coherencia		15 , 16		
Motivación	- Incentivo	17		
	- Reconocimiento	18 , 19		
	- Valoración	20		

Variable 2. Satisfacción laboral, es una variable cualitativa ordinal

- **Definición conceptual:** Hace referencia al desenvolvimiento y la calidad del trabajo realizado al interior de la empresa, tomando en cuenta sus destrezas y aprendizajes profesionales y personales, haciendo de su evaluación algo riguroso y de calidad (Ramos et al., 2019).
- **Definición operacional:** En la medición de la variable se empleó como técnica de investigación a la encuesta, empleando el cuestionario como su instrumento, mismo que consignó 18 ítems, bajo una escala Likert. Con una población muestral de 125 trabajadores, se consideró las dimensiones de trabajo en equipo, condiciones de trabajo y remuneración.
- **Indicadores:** La dimensión trabajo en equipo presenta como indicadores a: compromiso, responsabilidades, productividad. La dimensión Condiciones de trabajo: estabilidad, seguridad y ambiente laboral. La dimensión Remuneración: salario, compensaciones, beneficios.

- **Escala de medición:** Escala ordinal.

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Trabajo en equipo	- Compromiso - Responsabilidades - Productividad	1 , 2 3 , 4 5 , 6	Escala ordinal
	Condiciones de trabajo	- Estabilidad - Seguridad - Ambiente laboral	7 , 8 9 , 10 11 , 12	
	Remuneración	- Salario - Compensaciones - Beneficios	13 , 14 15 , 16 17 , 18	

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Fueron 184 trabajadores administrativos, entre la modalidad CAS y nombrados, que comprendió la *población* de estudio en esta institución de acuerdo al organigrama estructural de la dirección de la red de salud pública en esta localidad.

- **Criterios de inclusión**

Se consideró a aquellos que están laborando en el presente año en esta institución, quienes actualmente tienen un contrato formal vigente y quienes voluntariamente desean participar del estudio; mientras que,

- **Criterios de exclusión**

Se descartaron a otro tipo de trabajadores como el personal médico de la red de salud o a quienes no tengan un contrato formal en el presente año.

Muestra

Además, para calcular la *muestra* se empleó la fórmula para poblaciones

conocidas, con margen de error del 5 % y 95 % de confianza, identificando a 125 de ellos, a los cuales se los podría considerar para el estudio.

Muestreo

Cabe desatacar que se consideró el tipo de *muestreo* probabilístico aleatorio simple, dado que se tenía la relación de trabajadores de esta sede, se eligió de forma aleatoria a los 125 participantes, para que el estudio tenga representatividad.

Unidad de análisis

Por su parte, la unidad de análisis fueron aquellos empleados administrativos de esta institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta, misma que permitió recabar los datos de una población grande de una manera más flexible, haciendo consultas acerca de diversos aspectos de las variables de estudio (Arias & Covinos, 2021).

En coherencia con lo anterior, se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección, con el objetivo de recopilar información sustancial, que ayude a conocer la opinión de los trabajadores administrativos de esta entidad pública.

Validez

Se determinó la validez mediante la evaluación por juicio de expertos. Al ser revisado por los peritos en el tema se tuvo la certeza de que son las preguntas idóneas para aplicarlas a la muestra.

A continuación, en la tabla 1, se aprecia que los expertos tienen grado de doctor.

Tabla 3*Expertos que validaron los instrumentos*

Instrumentos	Experto	Grado académico
Clima organizacional	Jorge Augusto Daniel Pérez	Doctorado en Administración
	Carlos Sotelo Estacio	
	Juan Carlos Armas Chang	
	Jenny Martha Quispe López	
Satisfacción laboral	Jorge Augusto Daniel Pérez	Doctorado en Administración
	Carlos Sotelo Estacio	
	Juan Carlos Armas Chang	
	Jenny Martha Quispe López	

Confiabilidad

La fiabilidad de un equipo de medida es proporcional por lo que produce los mismos resultados cuando se aplica al mismo ser humano o elemento repetidamente (Hernández y Mendoza., 2018). Para ello se empleó el “Alfa de Cronbach”, buscando definir el nivel de la consistencia de los instrumentos desarrollados, variabilidad total y homogeneidad. Se realizó primeramente la prueba piloto de 15 colaboradores como resultado de la muestra a través del análisis probabilístico, así mismo se determinó que los ítems presentan consistencia interna, tal como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 4*Cálculo de la confiabilidad*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Grado de consistencia
Clima organizacional	0, 919	Elevada
Satisfacción laboral	0, 943	Elevada

Nota. datos procesados en SPSS v.27

Cabe resaltar que este último alcance se verificó con el Alfa de Cronbach, que en cada caso es mayor a 0,8, por lo que se tuvo la seguridad de que ambos instrumentos son confiables.

3.5. Procedimientos

Puesto que el estudio se realiza en una organización, se solicitó en un primer momento el consentimiento para poder recolectar los datos en esta red de salud, por lo que, dado que uno de los tesisistas se encuentra laborando allí, es más rápida dicha gestión.

Además, una vez confirmado ello, se procedió a coordinar la fecha y hora de aplicación, con la finalidad de encuestar a un total de 125 trabajadores que cumplen con los criterios antes mencionados. Como ya se está volviendo de a pocos a la normalidad de las actividades, los cuestionarios fueron aplicados de manera física, aprovechando que estos se encuentran en un mismo lugar.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto a la metodología empleada, siguiendo las recomendaciones de Carrasco (2019), fue propicio desarrollar un análisis estadístico mediante dos componentes, a nivel descriptivo e inferencial.

La primera de ellas para comprender el desarrollo de las variables en esta institución y la segunda para dar respuesta a las hipótesis formuladas, por lo que se utilizaron las tablas de frecuencias relativas y en términos porcentuales, del mismo modo pruebas de correlación mediante el estadígrafo coherente con la distribución de los datos, pudiendo optar en función a ello por: R de Pearson o la Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró la normativa estipulada por la Universidad César Vallejo, relacionada a la parte ética en la ejecución de los trabajos académicos, por lo que se han cumplido con citar y referenciar cada uno de los aportes señalados en este documento.

Mientras que, para la recolección y procesamiento estadístico, también se respetaron tales principios, especialmente el del respeto, beneficencia y justicia, así como la libertad para participar del estudio, y salvaguardando la identidad de los participantes, empleando la información brindada por los trabajadores de manera confidencial, sin revelar nombres propios o alcances de interés particular, respetando así el principio de responsabilidad y precaución.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Determinar el nivel del clima organizacional del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.

Tabla 5

Nivel de clima organizacional del personal administrativo

Nivel	n	%
Malo	16	12, 8
Regular	37	29, 6
Bueno	72	57, 6
Total	125	100, 0

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se aprecia que el 57,6% de los trabajadores administrativos encuestados considera que el nivel de clima organizacional en una red de salud pública es bueno, seguido de un 29,6% que indica que es regular, mientras que, un 12,8% considera que el nivel de clima organizacional es malo.

Clima organizacional por dimensiones

Tabla 6

Nivel de la dimensión autorrealización

Nivel	n	%
Malo	8	6, 4
Regular	53	42, 4
Bueno	64	51, 2
Total	125	100, 0

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: En la tabla 6 y figura 3, se aprecia que el 51,2% de los trabajadores administrativos encuestados considera que el nivel de autorrealización en una red de salud pública es bueno, seguido de un 42,4% que indica que es regular y tan solo el 6,4% considera que el nivel de autorrealización es malo.

Tabla 7*Nivel de la dimensión involucramiento*

Nivel	n	%
Malo	16	12, 8
Regular	42	33, 6
Bueno	67	53, 6
Total	125	100, 0

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se aprecia que el 53,6% de los trabajadores administrativos encuestados considera que el nivel de involucramiento en una red de salud pública es bueno, seguido de un 33,6% que indica que es regular, mientras que el 12,8% considera que el nivel de involucramiento es malo.

Tabla 8*Nivel de la dimensión monitoreo*

Nivel	n	%
Malo	8	6, 4
Regular	33	26, 4
Bueno	84	67, 2
Total	125	100, 0

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se aprecia que el 67,2% de los trabajadores administrativos encuestados considera que el nivel de monitores en una red de salud pública es bueno, seguido de un 26,4% que indica que es regular y tan solo el 6,4% considera que el nivel de monitoreo es malo.

Tabla 9*Nivel de la dimensión comunicación*

Nivel	n	%
Malo	16	12, 8
Regular	78	62, 4
Bueno	31	24, 8
Total	125	100, 0

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se aprecia que el 62,4% de los trabajadores administrativos encuestados considera que el nivel de comunicación en una red de salud pública es regular, seguido de un 24,8% que indica que es bueno, mientras que, un 12,8% considera que el nivel de comunicación es malo.

Tabla 10*Nivel de la dimensión motivación*

Nivel	n	%
Malo	45	36, 6
Regular	56	44, 8
Bueno	24	19, 2
Total	125	100, 0

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se aprecia que el 44,8% de los trabajadores administrativos encuestados considera que el nivel de motivación en una red de salud pública es regular, seguido de un 36,0% que indica que es malo, mientras que, un 19,2% considera que el nivel de motivación es bueno.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.

Tabla 11

Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo

Nivel	n	%
Bajo	32	25,6
Medio	46	36,8
Alto	47	37,6
Total	125	100,0

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se observa que el 37,6% de los trabajadores administrativos encuestados considera que el nivel de satisfacción laboral en una red de salud pública es alto, seguido de un 36,8% que indica que es medio, mientras que, un 25,6% considera que el nivel de satisfacción laboral es bajo.

Satisfacción laboral por dimensiones

Tabla 12

Nivel de la dimensión trabajo en equipo

Nivel	n	%
Bajo	17	13,6
Medio	80	64,0
Alto	28	22,4
Total	125	100,0

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se observa que el 64,0% de los trabajadores administrativos encuestados considera que el nivel de trabajo en equipo en una red de salud pública es medio, seguido de un 22,4% que indica que es alto, mientras que, un 13,6% considera que el trabajo en equipo presenta un nivel bajo.

Tabla 13*Nivel de la dimensión condiciones de trabajo*

Nivel	n	%
Bajo	23	18,4
Medio	42	33,6
Alto	60	48,0
Total	125	100,0

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se observa que el 48,0% de los trabajadores administrativos encuestados considera que el nivel de condiciones de trabajo en una red de salud pública es alto, seguido de un 33,6% que indica que es medio, mientras que, un 18,4% considera las condiciones de trabajo tienen un nivel bajo.

Tabla 14*Nivel de la dimensión remuneración*

Nivel	n	%
Bajo	32	25,6
Medio	54	43,2
Alto	39	31,2
Total	125	100,0

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se observa que el 43,2% de los trabajadores administrativos encuestados considera que el nivel de remuneración en una red de salud pública es medio, seguido de un 31,2% que indica que es alto, mientras que, un 25,6% considera que el nivel de remuneración es bajo.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.

Tabla 15

Correlación entre autorrealización y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Autorrealización	Coefficiente de correlación	,739**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	125

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se muestra que la significancia obtenida es de ,000 (menor a 0,05), en tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 . Por lo que se afirma que existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022. Dicha relación es positiva alta dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,739**.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.

Tabla 16

Correlación entre involucramiento y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Involucramiento	Coefficiente de correlación	,753**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	125

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se muestra que la significancia obtenida es de ,000 (menor a 0,05), en tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 . Por lo que se afirma que existe relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022. Dicha relación es positiva alta dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,753**.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre el monitoreo y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.

Tabla 17

Correlación entre monitoreo y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Monitoreo	Coefficiente de correlación	,784**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	125

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se muestra que la significancia obtenida es de ,000 (menor a 0,05), en tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 . Por lo que se afirma que existe relación significativa entre el monitoreo y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022. Dicha relación es positiva alta dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,784**.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.

Tabla 18

Correlación entre comunicación y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	,479**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	125

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se muestra que la significancia obtenida es de ,000 (menor a 0,05), en tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 . Por lo que se afirma que existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022. Dicha relación es positiva moderada dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,479**.

Objetivo específico 7: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.

Tabla 19.

Correlación entre motivación y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
		Coeficiente de correlación	,660**
Rho de Spearman	Motivación	Sig. (bilateral)	,000
		N	125

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se muestra que la significancia obtenida es de ,000 (menor a 0,05), en tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 . Por lo que se afirma que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022. Dicha relación es positiva moderada dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,660**.

Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022

Tabla 20.

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,736**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	125

Nota. Procesamiento en software estadístico

Interpretación: Se muestra que la significancia obtenida es de ,000 (menor a 0,05), por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_1 . Es decir, sí existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022. Dicha relación es positiva alta dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,736**, por lo que, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación se trabajó en base a la problemática del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, dado se venía observando aumento de insatisfacción laboral, haciendo necesario conocer la situación actual en cuanto a estas variables y si existe alguna asociación con el clima organizacional, por lo que a nivel general se buscó determinar una posible asociación entre ambas variables, y a nivel particular profundizar en cuanto a ambas variables por separado así como a la correlación entre los componentes del clima organizacional con la satisfacción laboral.

Como parte del primer objetivo a nivel específico: determinar el nivel de clima organizacional del personal administrativo en la red de salud pública en La Libertad, 2022, se utilizó como herramienta las tablas de frecuencia para analizar los datos del cuestionario sobre el esta variable, en donde se evaluaron también sus cinco aristas (autorrealización, involucramiento, monitoreo, comunicación, motivación). Los resultados demuestran que el 57,6 % de empleados administrativos encuestados considera como bueno el clima organizacional en una red de salud pública, seguido de un 29,6 % que indica que es regular, mientras que, un 12,8 % considera que es malo, apreciando que no todos los trabajadores tienen una buena percepción de esta variable, a pesar de ser el nivel bueno el más representativo. Además, los hallazgos por dimensiones señalan que, el 42,4 % cuentan con una autorrealización regular, un 33,6 % presentó un involucramiento regular, el 26,4 % un nivel de monitoreo regular, el 62,4 % una comunicación regular y un 44,8 % un nivel de motivación alto, seguido de un 36,0 % que muestra un bajo nivel de motivación. Es así que los resultados se asemejan a los de Sánchez y Núñez (2020), quienes en su artículo científico establecieron como finalidad analizar la relación entre las mismas variables de estudio obteniendo como resultados que clima organizacional necesita mejorar de acuerdo con el 61,3 %, mientras que, un 65,2 % de los trabajadores está satisfecho. Por lo que al contrastar con los aportes de Park (2020), aplicado al campo institucional, un buen clima organizacional proporcionará a los miembros de un establecimiento una mejor calidad de vida, y, por lo tanto, mejorará significativamente los servicios que brindan a los beneficiarios.

En cuanto al segundo objetivo específico: determinar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en la red de salud pública en La Libertad, 2022, se encontró que un 37,6 % de empleados administrativos encuestados considera que la satisfacción laboral en una red de salud pública es alto, seguido de un 36,8 % que indica que es medio, mientras que, un 25,6 % lo considera como bajo o simplemente que un 25,6 % de trabajadores está insatisfecho en su centro de trabajo, cifra respaldada a nivel de dimensiones, donde el 64,0 % considera que el nivel de trabajo en equipo es medio, las condiciones laborales son bajas de acuerdo al 18,4 % y que el nivel de remuneración es bajo de acuerdo al 25,6 %. Es así que los resultados se asemejan a los alcanzados por Delgado (2022), dentro de un contexto más cercano, quien en la investigación de carácter nacional desarrollado en un hospital de la ciudad de Lima, encontró que un 57,5, tienen una satisfacción promedio, pero un 31,25 % manifestó insatisfacción. En tanto, de acuerdo a los aportes teóricos de Mora y Mariscal (2019) indican que la satisfacción laboral se ve influenciada por expectativas preestablecidas de cada empleado y de la percepción que la organización tiene de ellas, lo que afecta directamente su motivación.

Respecto al tercer objetivo específico: determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022, se empezó con el análisis inferencial de manera particular entre cada dimensión de la primera variable en estudio con la satisfacción laboral. En esta primera dimensión se logró obtener una significancia de 0,000, demostrando la existencia de una correlación significativa entre autorrealización y satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, con un coeficiente de correlación de 0,739, indicando una relación positiva alta. Esto condice con Pecino et al. (2019), quienes en Almería, España, consideraron un estudio buscando confirmar la existencia de alguna relación entre clima laboral y satisfacción, manifestando percibir un vínculo recíproco y significativo entre dichas variables con una $r=0,746$, al igual que con cada dimensión, concluyendo en que un clima organizativo positivo ayuda a tener trabajadores menos estresados y más satisfechos; mientras que un mayor estrés como parte de un bajo clima laboral

afecta a la satisfacción del trabajadores, debiendo velarse por su bienestar. Para esto, Calderón (2017), manifiesta que la autorrealización hace referencia a aquellas opciones de desarrollo para el individuo en su centro laboral, es decir, es la posibilidad de que los empleados perciban que, gracias a una política de formación justa y eficaz en la organización, serán apoyados y motivados para desarrollar su desarrollo personal y profesional.

Del cuarto objetivo específico: determinar la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022. Aquí se continuó con el mismo patrón mediante la prueba de correlación correspondiente, con una significancia de 0,000, con margen de error del 5%, aceptando la hipótesis alterna, pues se afirma la existencia de una correlación significativa entre el involucramiento y satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad. Asimismo, el coeficiente fue de 0,753, positiva alta. Esto tiene similitud con los resultados de Telch y Sanabria (2018) quienes en Colombia evaluaron la percepción de funcionarios públicos para conocer el entorno laboral en el que se desenvuelven, dado que en dicha realidad es común tener bajos niveles de satisfacción, por lo que llegaron a la conclusión de que la percepción sobre el ambiente organizacional suele disminuir a medida que es mayor la antigüedad de los servidores públicos de esta región, específicamente determinado por su involucramiento con el ente. A partir de ello, contribuyendo con los aportes teóricos, Carrillo et al., 2013 (como se citó en Rios, 2020), el involucramiento laboral hace referencia a la libertad y participación de los trabajadores en los distintos procesos de la empresa, en los que se utilicen plenamente las capacidades de los empleados para incentivar la participación organizacional y el logro de buenos resultados.

En cuanto al quinto objetivo específico: determinar la relación entre el monitoreo y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022, se realizó el mismo procedimiento al vincular esta dimensión con la satisfacción, de donde se obtuvo una significancia de 0,000, aceptando la hipótesis alterna pues se afirma la existencia de una correlación significativa entre el monitoreo y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, con un coeficiente de

0,784, siendo positiva alta. Al respecto, se asemejan a los resultados de Calderón (2017), quien desarrolló su investigación en un nosocomio de la ciudad de Lima, buscando analizar el clima organizacional y satisfacción en dicho centro, una correlación entre las variables ($\text{sig.}=0,000$), por lo que al mejorar alguna de estas variables, automáticamente mejorará también la otra de manera significativa. Al respecto, los aportes de Espinoza (2017), revelan que el monitoreo es asignado por los altos mandos para controlar el trabajo del empleado, donde también se registra el apoyo que reciben para realizar las labores diarias.

Siguiendo con el sexto objetivo específico: determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022. Aquí se continuó con el mismo procedimiento mediante la prueba de correlación correspondiente, con una significancia de 0,000, procediendo a aceptar la hipótesis alterna, pues se afirma la existencia de una correlación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad. Asimismo, el coeficiente fue de 0,479, positiva moderada. Esto tiene similitud con los resultados de Córdova y Soto (2018), donde se encontró que sí existe una correlación entre las variables con un grado bajo dado que el coeficiente obtenido fue de 0,236. Además, se identificó también que el clima en esta institución es percibido como bueno de acuerdo con el 64,4 %; mientras que, el únicamente un 13,3 % se encuentra satisfecho con su trabajo. Ante ello, contribuyendo con los aportes teóricos, Calderón (2017) indica que la comunicación está referida a si la información necesaria para realizar el trabajo está disponible y si la organización fomenta y facilita la comunicación interna, por lo que al contar con una mejor comunicación se sentirá que se toma en cuenta al trabajadores, haciéndolo sentir más satisfecho.

Y finalmente, el séptimo objetivo específico: determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022., buscó también mediante la correlación Rho de Spearman la relación entre el último componente del clima organizacional y la satisfacción laboral. De donde obteniéndose una significancia de 0,000, menor al 5% de error, lo que permitió aceptar la hipótesis alterna, confirmando la

existencia de una correlación significativa y positiva entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad. Los resultados de este objetivo se asemejan a los de Ahmad et al. (2018), en Malasia, donde los autores trataron ambas variables, demostrando la existencia de una asociación proporcional entre un buen clima organizacional y satisfacción laboral, con un p-valor menor a 0,01 y un coeficiente de 0,543. Considerando como aspectos a su estructura, la responsabilidad, recompensas y el apoyo que se les da, agregando sobre todo el componente de los rasgos de la personalidad del trabajador. Para esto, Peña y Villón (2018), mediante sus aportes teóricos, señala que la motivación es el motor o fuerza impulsora que activa y dirige el comportamiento. Asimismo, puede entenderse como el resultado de un vínculo recíproco entre los individuos y los impulsos establecidos por la organización para crear elementos que incentiven e impulsen a los trabajadores a alcanzar sus metas, por lo que es un factor relevante para aumentar los niveles de satisfacción.

En cuanto al objetivo general: determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022, se logró demostrar a partir de la Rho de Spearman, una vez corroborada la forma de distribución de los datos, los cuales presentaron una distribución no paramétrica, siendo pertinente la aplicación de dicha prueba. De ello se logró obtener que un nivel de significancia de ,000, con un margen de error inferior al 5 % establecido, aceptando de esta manera la existencia de una correlación positiva y significativa entre ambas variables. Dichos resultados demuestran que mientras sea mejor el clima en la organización habrá mayor satisfacción laboral, teniendo similitud con los resultados de Geisler et al. (2019), en Suecia, quienes ejecutaron una temática similar para descubrir la manera en que se desarrolla el clima laboral, satisfacción y otras variables complementarias en trabajadores sociales de un municipio en dicha localidad, corroborando también que ambas variables se encuentran correlacionadas ($p < 0,01$) y un coeficiente R de Pearson de 0,420, al igual que con el compromiso organizativo con un valor de 0,316. De la misma manera, se asemejan a los resultados de Jiang et al. (2019), en Shanghái, China, dado que en su investigación confirmaron que la satisfacción estuvo altamente

afectada por el clima organizacional en esta organización, con un coeficiente de 0,940, concluyendo que cuando se mejora el clima organizacional se contribuye a incrementar la satisfacción del trabajador. Ello también se relacionan con las bases teóricas de Meza (2017) define al clima organizacional como la idea que el empleado tiene de su lugar de trabajo a través de sus actitudes y comportamientos en la empresa o como la manera como los seres humanos conciben su ambiente laboral en el que realizan sus funciones y que afecta su comportamiento. Chiang et al. (2017), encontrando un vínculo lógico entre estos términos, llegando a demostrar tal asociación en diversos contextos.

VI. CONCLUSIONES

Luego del análisis de los resultados, se llegó a las conclusiones siguientes:

1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022, con un coeficiente alto de correlación de 0,736 y una significancia de ,000, permitiendo deducir que, a mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral, permitiendo así aceptar la hipótesis de estudio.
2. El nivel de clima organizacional del personal administrativo en una red de salud pública fue calificado como favorable, dado que el 57,6% de los colaboradores encuestados lo calificó como buenos y el 29,6% como regular, pero existe un 11% que califica como malo el clima organizacional, específicamente en su dimensión motivación.
3. El nivel satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022 fue calificado como desfavorable, dado que un 36,8% de los colaboradores lo calificó en un nivel medio, mientras que, el 25,6% se siente insatisfecho.
4. Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022, con un coeficiente alto de correlación de 0,739 y una significancia de ,000, permitiendo deducir que, a mayor autorrealización, mayor satisfacción laboral, permitiendo así aceptar la hipótesis de estudio.
5. Existe relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022, con un coeficiente alto de correlación de 0,753 y una significancia de ,000, permitiendo deducir que, a mejor involucramiento, mayor satisfacción laboral, permitiendo así aceptar la hipótesis de estudio.
6. Existe relación significativa entre el monitoreo y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022, con un coeficiente alto de correlación de 0,784 y una significancia de ,000, lo que permite deducir que, a mejor monitoreo, mayor satisfacción laboral,

permitiendo así aceptar la hipótesis de estudio.

7. Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022, con un coeficiente moderado de correlación de 0,479 y una significancia de ,000, permitiendo deducir que, a mejor comunicación, mayor satisfacción laboral, permitiendo así aceptar la hipótesis de estudio.
8. Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022, con un coeficiente moderado de correlación de 0,660 y una significancia de ,000, permitiendo deducir que, a mejor motivación, mayor satisfacción laboral, permitiendo así aceptar la hipótesis de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

A los funcionarios públicos encargados de esta red de salud pública en La Libertad, se les sugiere tomar en cuenta los recientes resultados obtenidos a partir de este estudio, donde se evidencia la existencia de un vínculo significativo entre las variables de estudio, pudiendo tomar acciones pertinentes e implementar actividades para que el trabajador desarrolle sus funciones de mejor manera, teniendo claro el beneficio que traería directamente en cuanto a sus niveles de satisfacción.

Al gerente de recursos humanos de la institución en estudio se le exhorta a desarrollar actividades extralaborales donde el personal pueda interrelacionarse con otros miembros de su entorno, para aumentar los niveles de la dimensión trabajo en equipo y comunicación, catalogadas en la actualidad como aquellos aspectos más deficientes en cuanto a la satisfacción del personal y clima organización, respectivamente.

Al personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, se les recomienda hacer llegar aquellas inquietudes que hacen sentirse insatisfechos, o medianamente satisfechos, a través de una comunicación formal con sus superiores, para que a partir de dichos hechos se puedan evaluar posibles soluciones en beneficio de ambas partes.

A los futuros tesisistas o investigadores que busquen investigar en temas referidos al clima organizacional y satisfacción laboral se les recomienda desarrollar investigaciones con diseño metodológico de tipo experimental, para que profundicen su nivel de indagación y se pueda a la vez proponer e implementar estrategias aplicables al campo real buscando mejorar el nivel de satisfacción de los empleados públicos.

REFERENCIAS

- Acevedo, M. (2021, agosto 28). ¿Vale la pena seguir midiendo el clima organizacional en las empresas? *Blog de Talento Humano - Acsendo*. <https://blog.acsendo.com/importancia-clima-organizacional/>
- Ahmad, K., Jasimuddin, S., & Kee, W. (2018). Organizational climate and job satisfaction: Do employees' personalities matter? *Management Decision*, 56(2), 421-440. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Alva, J., & Domínguez, L. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. *In Crescendo*, 6(1), 90-102. <https://doi.org/10.21895/increc.2015.v6n1.09>
- Anaya, J., Miranda, J. M., & Ramírez, R. (2020). Análisis del liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral. *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 13 (Noviembre), 9.
- Aptitus. (2019, abril 29). 86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: Clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bárcenas, D., Pastás, E., & Pantoja, M. (2021). Clima organizacional en funcionarios públicos de la Secretaría de Gobierno de Pasto. *Informes Psicologicos (Medellin. 1999)*, 21(1), 217-229. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n1a14>
- Barchielli, C., Seghieri, C., & Vainieri, M. (2019). Nurse's job satisfaction and organization's innovation propensity: Organizational climate in Italy.

- European Journal of Public Health*, 29(Supplement_4).
<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz185.668>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38.
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399-399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bumeran. (2019). *Clima laboral: Según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo*. Infobae.
<https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
- Calderón, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción de los usuarios del centro de salud Bellavista, Callao* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622587>
- Calderón, N. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Intendencia Nacional de Sistemas de Información de SUNAT, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8816>
- Carballo, Á. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 21(59), 43-52.
<https://doi.org/10.19136/hitos.a0n59.1011>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Pautas

- metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., Belmont, E., & Gonzáles, M. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 1(1), 61-75. <http://revistas.unam.mx/index.php/entreciencias/article/view/61959>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34.
- Chávez, E. (2019, septiembre 5). *Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?* Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas>
- Chiang, M., Gómez, N., & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 33(57), 48-60.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9na Ed.). McGraw-Hill.
- Chinchay, L., Cusicanqui, I., Martínez, R., & Valdiviezo, R. (2022). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020). *INNOVA Research Journal*, 7(1), 77-95.
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43-61.
- Chunga, R., Arteaga, C. L. A., & Delgado, E. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 384-402.
- Córdova, J., & Soto, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29231>
- Cortés, D., & Leal, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del

- clima organizacional. *Encuentros (Barranquilla, Colombia)*, 17(1), 145-161. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Da Camara, N., Dulewicz, V., & Higgs, M. (2015). Exploring the Relationship between Perceptions of Organizational Emotional Intelligence and Turnover Intentions amongst Employees: The Mediating Role of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *New Ways of Studying Emotions in Organizations*, 11, 295-339. <https://doi.org/10.1108/S1746-979120150000011012>
- Delgado, J. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros en el contexto del COVID-19 en un hospital de Lima-Perú, 2021* [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo.
- Diario Oficial El Peruano. (2018). *Ley que establece la conformación y el funcionamiento de las Redes Integradas de Salud (RIS)-LEY-N° 30885*. <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-la-conformacion-y-el-funcionamiento-de-las-ley-n-30885-1724734-2/>
- Dutra, C., & Guirardello, E. (2021). Nurse work environment and its impact on reasons for missed care, safety climate, and job satisfaction: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(5), 2398-2406. <https://doi.org/10.1111/jan.14764>
- Espinoza, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5967>
- García, D., Hernández, T., González, E., & Polo, S. (2017). *Asociación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Empresas De Servicios*. <https://papers.ssrn.com/abstract=2916923>
- Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Administration in Social Work*, 43(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>

- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS*. Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Holguín, Y. y Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*, 20(2), 1-8. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>.
- Jiang, Y., Li, P., Wang, J., & Li, H. (2019). Relationships Between Kindergarten Teachers' Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Climate: A Chinese Model. *Journal of Research in Childhood Education*, 33(2), 257-270. <https://doi.org/10.1080/02568543.2019.1577773>
- Juarez, C., Hernandez, C., Verduzco, R., & Avila, E. (2020). Characterization and determinants of organizational satisfaction in mexican workers of SMES / Caracterizacion y determinantes de la satisfaccion organizacional en trabajadores mexicanos de PyMES. *Cuadernos de Administración (Cali, Colombia)*, 36(66), 3-. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i66.8487>
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 26, 5-15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Meza, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158.
- Mora, M., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Edición especial(100), 1-11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Moyano, E., & Mendoza, R. (2019). Variations in the Life Satisfaction according

to the Age and Organizational Climate among the Health Workers. *Revista gerencia y políticas de salud*, 18(36), 1-.

Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), 1-24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>

Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., Hamburger-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional. *Revista latinoamericana de hipertensión*, 14(2), 187-193.

Park, S. (2020). Determinants of the Job Satisfaction of Public Officials: Testing the Mediation Effect of Organizational Commitment. *Public Organization Review*, 20(4), 665-684. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00465-6>

Parra, R., Arce, M., & Guerrero, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 140-146. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>

Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 177-186. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>

Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1792-. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>

Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pupo, B., Velázquez, R., & Tamayo, M. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4), 71-83.

- Rios, W. (2020). *Análisis del clima laboral en un hospital nacional, Lima 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4268>
- Román, C. D. P. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Ripley S.A. - 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1022>
- Saavedra, J., & Delgado, E. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37, 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Sánchez, J., & Núñez, L. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores—Red de salud Chota, 2017. *Revista Científica de Enfermería*, 9(2), 1-10.
- Sánchez, M., & García, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
- Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Shanujas, V. y Radha, T. (2021). Do job competencies influence the satisfaction of customers? An investigation in the cooperative banking sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 5, 231-241. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2020-0473>
- Telch, F., & Sanabria, P. (2018). Analysis of the perceptions about the

organizational environment in Colombia's Public sector. *Gobernar: The Journal of Latin American Public Policy and Governance*, 2(1), 1-32. <https://doi.org/10.22191/gobernar/vol2/iss1/2>

Tirado Vides, M. M., Jiménez Ruiz, L. K., Cudris Torres, L., & Redondo Marín, M. P. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441-453. <https://doi.org/10.21676/23897848.3763>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Es una estructura invisible relacionada con la percepción que tienen los empleados de su entorno de trabajo (Charry, 2018).	Para medir la variable se utilizó el instrumento del cuestionario con 20 ítems y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población muestral de 125 trabajadores, se consideró las dimensiones de Autorrealización, Involucramiento, Monitoreo, Comunicación y Motivación.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal - Desarrollo profesional 	Escala ordinal
			Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Organización - Participación 	
			Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo - Orientación - Evaluaciones de trabajo 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Fluidez - Claridad - Coherencia 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivo - Reconocimiento - Valoración 	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Es un fenómeno relacionado con una serie de sentimientos y emociones de los empleados sobre diferentes aspectos de su trabajo (Chiang et al., 2017).	Para medir la variable se utilizó el instrumento del cuestionario con 18 ítems y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población muestral de 125 trabajadores, se consideró las dimensiones de Trabajo en equipo, Condiciones de trabajo y Remuneración.	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Responsabilidades - Productividad 	Escala ordinal
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad - Seguridad - Ambiente laboral 	
			Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Salario - Compensaciones - Beneficios 	

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: a) ¿Cuál es el nivel de clima organizacional del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022? b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: a) Determinar el nivel de clima organizacional del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022 b) Determinar el nivel de satisfacción</p>	<p>Hipótesis General: Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022. Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>	<p>D1: Autorrealización</p> <p>D2: Involucramiento</p> <p>D3: Monitoreo</p> <p>D4: Comunicación</p> <p>D5: Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal - Desarrollo profesional - Compromiso - Organización - Participación - Apoyo - Orientación - Evaluaciones de trabajo - Fluidez - Claridad - Coherencia - Incentivo - Reconocimiento - Valoración 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Población: Conformada por 184 trabajadores administrativos</p> <p>Muestra: 125 trabajadores administrativos</p> <p>Muestreo: Probabilístico Aleatorio Simple</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>laboral del personal administrativo en la red de salud pública en La Libertad, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación entre el monitoreo y la</p>	<p>laboral del personal administrativo en la red de salud pública en La Libertad, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.</p> <p>d) Determinar la relación entre el involucramiento y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.</p> <p>e) Determinar la relación entre el monitoreo y la</p>	<p>a) No corresponde.</p> <p>b) No corresponde.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.</p> <p>d) Existe relación significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.</p> <p>e) Existe relación significativa entre el monitoreo</p>		<p>D1: Trabajo en equipo</p> <p>D2: Condiciones de trabajo</p> <p>D3: Remuneración</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidades - Productividad - Estabilidad - Seguridad - Ambiente laboral - Salario - Compensaciones - Beneficios 	<p>Análisis de datos: Excel y SPSS</p> <p>Estadística descriptiva: Tablas y figuras de frecuencia</p> <p>Estadística inferencial: Índice de correlación Rho de Spearman, previa prueba de normalidad</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?</p> <p>f) ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?</p> <p>g) ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022?</p>	<p>satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.</p> <p>f) Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.</p> <p>g) Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.</p>	<p>y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.</p> <p>f) Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.</p> <p>g) Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.</p>				

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el clima organizacional

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal administrativo de una red de salud pública en esta localidad, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Enunciados	N	CN	AV	CS	S
Autorrealización		1	2	3	4	5
1	Tengo la oportunidad de poder progresar en esta Institución.					
2	Fácilmente me integro con las personas de mayor jerarquía.					
3	Las actividades que realizo permiten aprender y desarrollarme profesionalmente.					
4	Me siento comprometido con la institución.					
5	La institución promueve el desarrollo del personal a través de capacitaciones.					
Involucramiento						
6	Mi superior se involucra en las distintas actividades que realizamos en la institución.					

7	El personal de la institución coopera para facilitar las actividades.					
8	El personal de la institución tiene el apoyo incondicional de sus superiores.					
9	La institución permite que las actividades se hagan en forma conjunta para que resulte más práctico.					
Monitoreo						
10	Mi jefe supervisa constantemente los logros que realizamos en la institución.					
11	Me consideran como factor clave para la Institución.					
12	Mi jefe siempre me brinda su apoyo para superar los obstáculos que se presente.					
Comunicación						
13	La institución fomenta y promueve la comunicación con todo el personal.					
14	La comunicación fluye con anticipación y adecuadamente en la institución.					
15	La comunicación es constante entre los trabajadores y los jefes.					
16	Existen suficientes canales de comunicación en la institución.					
Motivación						
17	La institución orienta y supervisa constantemente el desarrollo de mis labores.					
18	Existe una relación armoniosa. En los grupos de trabajo que realizamos.					
19	Siento que tengo una buena motivación para mejorar el desarrollo de las actividades.					
20	La institución me motiva para actualizarme constantemente en mi trabajo.					

Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal administrativo de una red de salud pública en esta localidad, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Enunciados	N	CN	AV	CS	S
Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
1	En la institución se fomenta el trabajo en equipo.					
2	Cuando se realizan actividades en grupo ayudo a mis demás compañeros a concluir con el objetivo.					
3	Cuando cumplo con mis metas ayudo a mis compañeros a realizar sus metas.					
4	Cumplo con todas las actividades individuales y grupales establecidas por mis superiores.					
5	El desarrollo de mis actividades ayuda al crecimiento de la empresa.					
6	Cuando realizo mis actividades en equipo, mayor es el objetivo cumplido.					
Condiciones de trabajo						
7	Me siento seguro y estable en mi					


	puesto de trabajo.					
8	Existe estabilidad laboral en mi puesto de trabajo.					
9	Están señalizadas las zonas de seguridad en mi área de trabajo.					
10	Existen implementos de seguridad en el área donde desempeño mis labores.					
11	El ambiente donde desarrollo mis actividades laborales es adecuado para mi bienestar como colaborador.					
12	La iluminación y la temperatura son adecuadas en el puesto de trabajo.					
Remuneración						
13	Estoy satisfecho con el salario que recibo por realizar mi trabajo.					
14	Las condiciones salariales que recibo satisfacen sus necesidades.					
15	Las horas extras que realizo son compensadas.					
16	Me otorgan algún beneficio en fechas especiales o cuando realizo alguna actividad extra.					
17	Considero que los beneficios que recibo son justos en relación al trabajo que realizo.					
18	La empresa me otorga todos los beneficios que me corresponden como colaborador.					

Nota: Basado en Román (2018).


Gracias por su participación.

Anexo 4. Validación de los instrumentos de Juicio de Expertos


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Jorge Augusto Daniel Pérez
Documento de identidad	17812596
Años de experiencia en el área	35 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	922800923
Firma	
Fecha	09.06.2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Jorge Augusto Daniel Pérez
Documento de identidad	17812596
Años de experiencia en el área	35 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	922800923
Firma	
Fecha	09.06.2022


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Juan Carlos Armas Chang
Documento de identidad	18137231
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Magister en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	988892284
Firma	
Fecha	09.06.2022


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Juan Carlos Armas Chang
Documento de identidad	18137231
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Magister en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	988892284
Firma	
Fecha	09.06.2022


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Carlos Sotelo Estacio
Documento de identidad	18143923
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	964430296
Firma	
Fecha	09.06.2022


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Carlos Sotelo Estacio
Documento de identidad	18143923
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	964430296
Firma	
Fecha	09.06.2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Dra. Jenny Martha Quispe López
Documento de identidad	32924318
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	937519216
Firma	
Fecha	09.06.2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una red de salud pública en La Libertad, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Dra. Jenny Martha Quispe López
Documento de identidad	32924318
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente universitario
Número telefónico	937519216
Firma	
Fecha	09.06.2022

Anexo 5. Confiabilidad de las variables

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	20

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	18

Anexo 6. Prueba de distribución de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	sig
Clima organizacional	,357	125	,000
Autorrealización	,327	125	,000
Involucramiento	,334	125	,000
Monitoreo	,413	125	,000
Comunicación	,331	125	,000
Motivación	,234	125	,000
Satisfacción laboral	,244	125	,000
Trabajo en equipo	,335	125	,000
Condiciones de trabajo	,302	125	,000
Remuneración	,218	125	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se aprecia que los datos no presentan una distribución normal, por lo que corresponde emplear una prueba no paramétrica para analizar los datos.

Anexo 7. Cálculo del tamaño de muestra

Tamaño de muestra

Margen de error permitido (e): %

Tamaño de población (N):

Calcular

125
personas

Si no conoce el tamaño de la población o es mayor a 100,000 unidades, se recomienda dejar el casillero en blanco. Nivel de confianza de 95% y probabilidad de éxito-fracaso (p y q) de 50% para ambos casos.

Nota. Calculado en la web de Datum Internacional

<https://www.datum.com.pe/calculadora>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal

administrativo en una red de salud pública, La Libertad, 2022", cuyos autores son RODRIGUEZ CASTILLO LUIS FELIPE, SAENZ ROBLES MANUEL ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 03- 01-2023 02:49:30

Código documento Trilce: TRI - 0507121