



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Clima organizacional y Satisfacción laboral de los Cirujano Dentistas
de una entidad pública en Lima Este 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Rojas Rueda, José Ricardo (ORCID: 0000-0002-2646-0879)

ASESOR:

Mg. Ancaya Martínez, María Del Carmen Emilia (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mis padres Manuel y Teresa, a mis hermanos, a mis hijos Luciana y Fabrizio y a mi esposa Melissa por el apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la fortaleza necesaria y por guiar mis pasos.

A mi asesora de tesis Maria del Carmen Ancaya Martínez por su apoyo y contribución crítica.

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 | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 11 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 11 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 13 |
| 3.5. Procedimientos | 13 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 13 |
| 3.7. Aspectos éticos | 14 |
| IV. RESULTADOS | 15 |
| V. DISCUSIÓN | 20 |
| VI. CONCLUSIONES | 23 |
| VII. RECOMENDACIONES | 24 |
| REFERENCIAS | 25 |
| ANEXOS | 31 |

Índice de tablas

| | | |
|-----------------|---|----|
| <i>Tabla 1:</i> | <i>Distribución de niveles de la variable satisfacción laboral según dimensiones.</i> | 16 |
| <i>Tabla 2:</i> | <i>Distribución de niveles de la variable clima organizacional según Dimensiones.</i> | 17 |
| <i>Tabla 3:</i> | <i>Correlaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral</i> | 18 |
| <i>Tabla 4:</i> | <i>Correlaciones entre clima organizacional y significación de tareas</i> | 19 |
| <i>Tabla 5:</i> | <i>Correlaciones entre clima organizacional y condiciones de trabajo.</i> | 19 |
| <i>Tabla 6:</i> | <i>Correlaciones entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social.</i> | 20 |

Índice de figuras

| | | |
|-----------|--|----|
| Figura 1: | Distribución de niveles de la variable satisfacción laboral según dimensiones. | 16 |
| Figura 2: | Distribución de niveles de la variable clima organizacional según dimensiones. | 17 |

...

Resumen

Clima organizacional y satisfacción laboral de los Cirujano Dentistas de una entidad pública en Lima Este 2021, tiene como objetivo principal determinar la relación entre las dos variables de estudio. La investigación fue de tipo básico, cuantitativo, transversal, de diseño no experimental, descriptivo correlacional con un muestreo aleatorio simple de servidores públicos cirujanos dentistas, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de clima organizacional y de satisfacción laboral. ambos basados en la escala Lickert, para aplicarlos se usó la técnica de la encuesta.

Se llegó a la conclusión que existe relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del clima organizacional. Se observó una correlación directa y moderada ($\rho = 0.690$) y significancia ($p = 0.000$). Asimismo, el 52.33% tienen una percepción de satisfacción laboral medio y el 50% tienen percepción de clima organizacional alto.

Palabras clave: Satisfacción laboral, clima organizacional, cirujanos dentistas

Abstract

Organizational climate and Job satisfaction of the Dental Surgeons of a public entity in Lima This 2021, its main objective is to determine the relationship between the two study variables. The research was of a basic, quantitative, cross-sectional, non-experimental, descriptive correlational design with a simple random sampling of public servants, dental surgeons, the instruments used were the questionnaires of organizational climate and job satisfaction. both based on the Lickert scale, to apply them the survey technique was used.

It was concluded that there is a relationship between job satisfaction and the dimensions of the organizational climate. A direct and moderate correlation ($\rho = 0.690$) and significance ($p = 0.000$) were observed. Likewise, 52.33% have a perception of medium job satisfaction and 50% have a perception of a high organizational climate.

Keywords: Organizational Climate, job satisfaction, dental surgeons

I. INTRODUCCIÓN

El Sector Salud del Perú, se encuentra atomizado, diversas instituciones de salud adscritas a diferentes ministerios hacen que existan una falta de coordinación entre ellas, esta situación pone en evidencia la incapacidad resolutoria y desorden en el sistema de salud, que tiene repercusión en los trabajadores, por lo que es necesario la aplicación de diversas herramientas de gestión y de medición para la mejora de procesos.

En los procesos de modernización del país, deben participar los diversos sectores sociales y políticos para coordinar mejoras en todo el estado, promoviendo avances en modernización y perfeccionamiento en la administración pública. El clima organizacional es necesario para la mejora de procesos organizacionales, muy esencial en el mundo, conocido por su permanente búsqueda de mejoras en los trabajadores a nivel global. (Bustamante, Lapo, Tello y Nuñez, 2018). En el sector salud, las relaciones de trabajo y el estrés son desafíos para la búsqueda de mejoras en la gestión por productos y estará relacionada estrechamente con las motivaciones y liderazgos correctos de la institución. (Platis, Peklitis y Zimeras, 2015). Las instituciones internacionales, enfocan que el problema de la satisfacción laboral es una realidad vinculada estrechamente al rendimiento laboral. En Europa, un alto porcentaje de los trabajadores del sector salud (80%) manifiestan estar inconformes con su trabajo, y principalmente relacionado a temas salariales, a la no existencia de políticas laborales en salud, al no reconocimiento y a la falta permanente de capacitación, a las lejanías del lugar del trabajo y condiciones laborales muy limitadas. (Blázquez, Gogeoascoechea, Sobeida, Pavón 2018; Salinas y Neyra, 2017) En nuestro país, las investigaciones sobre clima laboral informan que el 50% está circunscrito en las relaciones entre trabajadores, un 47% relacionado con los salarios bajos, un 66% sin ningún reconocimiento, otro 66% manifiesta su mala relación con su jefe y otro 73% menciona que los cambios permanentes o rotaciones de trabajadores genera inseguridad laboral (Hospinal, 2013). En una investigación en 60 trabajadores de la universidad Inca Garcilaso de la Vega, sobre Clima Organizacional y Motivación Laboral. Concluyo que el 85% siente un ambiente Laboral bueno, que el 75% tiene una alta motivación laboral. Un 13.4% muestra un clima laboral regular, encontrándose también que un 10 % están

altamente motivados laboralmente. Otro 1.7% muestran un ambiente laboral muy bueno y están altamente motivados laboralmente (Bautista, 2018). La Diris Lima Este, está conformada por 73 establecimientos de salud, tiene una población de 1 291 856 pobladores. Son 113 Cirujanos Dentistas, de los cuales son 78 nombrados y 35 contratados. La poca cantidad de profesionales genera un problema de no poder cubrir las atenciones odontológicas de la población y un aumento en la carga de funciones. También se puede manifestar el problema que se genera por las inequidades económicas salariales entre los Cirujanos Dentistas nombrados y contratados, ya ambos tienen diferentes regímenes laborales y beneficios diferentes. Podemos determinar que la variedad de diversos problemas hace una inequidad e ineficacia en la búsqueda del cumplimiento de objetivos institucionales.

Se pudo encontrar que casi todas las empresas públicas y en particular los establecimientos de salud están en constante cambio para acomodarse a la reforma de salud, teniendo como pilar crear el buen clima organizacional para dar servicios, con eficacia, calidad y oportunidad (Sánchez y Núñez, 2020).

Los establecimientos de salud pública de DIRIS Lima Este tienen múltiples profesionales la salud y cartera de servicio según su complejidad y nivel de atención en la búsqueda de proveer atención en el usuario, en la cual los Cirujanos Dentistas son los responsables de la salud oral de la población de Lima Este, por lo tanto tener profesionales satisfechos y motivados es de vital importancia para cumplir diversos objetivos y la necesidad de realizar una investigación sobre clima organizacional, que generaría a la entidad la posibilidad de observar, gestionar y buscar mejoras entornos sobre su labor y realizar mejoras en el entorno de trabajo y las relaciones laborales de los Cirujanos Dentistas.

Se pudo determinar que la justificación de esta investigación estuvo en: la búsqueda de mejoras en las organizaciones es siempre necesarios para alcanzar la calidad y éxito de las instituciones generando reacciones en los trabajadores y puede manifestarse en stress, inestabilidad y podría afectar el bienestar laboral de las instituciones. Siendo las instituciones de salud del Minsa que están en constante cambio es necesario medir como afecta el cambio en el clima laboral del personal. La justificación teórica tiene el objetivo de generar conocimiento existente sobre satisfacción laboral y clima organizacional, la justificación metodológica se justifica

porque se confecciona y emplea un instrumento para la recolección de información. Entonces, se utilizaron las encuestas y los cuestionarios de forma virtual.

En ese contexto se planteó la pregunta; ¿Qué relación existe entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una entidad pública en Lima este 2021?, siendo los objetivos específicos; ¿Qué relación existe entre clima organizacional y significación de tareas de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima este 2021?; ¿Qué relación existe entre clima organizacional y condiciones de trabajo de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima este 2021?; ¿Qué relación existe entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social de los cirujanos dentistas de una entidad pública Lima este 2021?

Por lo que se consideró que el objetivo fue determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021, siendo los objetivos específicos determinar la relación que existe entre clima organizacional y significación de tareas de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima este 2021; determinar la relación que existe entre clima organizacional y condiciones de trabajo y; determinar la relación que existe entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima este 2021. Se considero como hipótesis general, existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021; las hipótesis específicas son existe relación significativa entre clima organizacional y significación de tareas de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima este 2021; existe relación significativa entre clima organizacional y condiciones de trabajo de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima este 2021; existe relación significativa entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima este 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se muestran como antecedentes a Wantoro, Rahmayani y Kurnia (2020), trabajaron en una investigación con 346 enfermeras y concluyeron que existía relación comparativa de satisfacción laboral entre el clima laboral del personal de salud del hospital.

Lu, Zhao y While (2019), hicieron un análisis de múltiples literaturas bibliográficas y encontraron un aumento en la satisfacción laboral que redundaba en mejoras en beneficio del trabajador y del hospital, asimismo, Pariav, Mirzabeigi, Lak, Fardi, Yousofi, Norouzian, et.al. (2018), desarrollaron una investigación con 533 trabajadoras enfermeras. Se determinó la seguridad de trabajo de los trabajadores aumentaba en su nuevo trabajo en el hospital del Instituto de Emprendedores Ava Salamat (75,4%), en comparación con sus anteriores trabajos.

Herrera, (2018) realizó un estudio en Guatemala en donde quiere establecer la relación positiva entre desempeño laboral y resistencia al cambio, dando como resultados relación estrecha entre ambas variables, en tal sentido, Sotelo et al, (2017) en su estudio determinó la existencia en función a la calidad del servicio y clima organizacional en México. Utilizando encuestas para tener información, y concluyendo como positiva la correlación entre las dos variables.

Segredo, (2017) en Cuba estudió como la comunicación organizacional es fundamental para el clima organizacional y las jerarquías que permiten su utilización en salud pública. determinó que el clima organizacional favorece una correcta gestión del cambio, y que las personas que conforman la organización deben ser estudiadas porque son la parte principal para el desarrollo del cambio.

Gonzales, (2017) en Bogotá realizó un estudio sobre clima organizacional y disposición al cambio donde encuentra que las motivaciones y los comportamientos son factores que más destacan con respecto al cambio, se observó un clima favorable y participativo en donde destaca que esto favorece a las mejoras de la empresa, en tal sentido, Rodríguez, Gómez y Del Valle (2017), en su investigación encontraron que el 83.9% de los trabajadores sienten satisfacción, el 62.6% se encuentran satisfechos, y concluyen que los trabajadores están satisfechos a nivel laboral.

Díaz, (2016) realiza una revisión de la bibliografía donde determina cuales son los factores que influyen en los actores organizacionales en el proceso del cambio y concluye que la gestión del cambio es multidimensional y que influyen muchos factores tanto extrínsecos como intrínsecos y si queremos que el cambio se manifieste tiene que haber un equilibrio para que los actores organizacionales tengan la mejor predisposición de generar un cambio provechoso y eficiente, igualmente, Bernal et al., (2015) en Colombia realiza un estudio de revisiones bibliográficas publicadas en países de Latinoamérica. De la evaluación realizada se concluyó la existencia de la relación entre calidad del servicio público de salud y el clima organizacional, igualmente, Segredo et al., (2015) en Cuba realizó estudios de revisiones de literatura sobre el clima organizacional, donde concluye que clima organizacional es importante en el desarrollo de salud pública, es un elemento importante para reflexionar en los metodología de cambios y en el fortalecimiento de las organizaciones.

Antúnez, (2015) realizo un trabajo sobre rendimiento laboral y clima organizacional de trabajadores en Venezuela, se encontró elementos que norman e interfieren en la producción de los trabajadores y su clima laboral, encontrándose personal poco animados, porque su salario percibido no es suficiente, asimismo, Carballo, Priego y Ávalos (2015), realizaron su investigación en una institución pública concluyendo que a nivel laboral tienen un clima organizacional favorable (76%), y un 42% esta parcialmente satisfecho.

Sandoval, (2015) realizó en Colombia un estudio de revisiones bibliográficas concernientes a la parte conceptual de la gestión del cambio en las organizaciones donde se llega a las conclusiones cuales son los mejores mecanismos que deben de evaluarse para generar una gestión del cambio de valor que deberían estar impulsados por la oportunidad, la capacidad de las organizaciones y la motivación para lograr y no actuar equivocadamente en este proceso, además, Segredo, (2015) realizó un estudio de conceptos del clima organizacional y demuestra que tan importante es el clima organizacional en las organizaciones que requieran tener cambios, muestra las diferentes dimensiones y categorías para su valoración y que estas giran alrededor de las cualidades de la institucion, las opiniones, hábitos y experiencia, que determinan los motivos del bienestar y no bienestar en el empleo y su repercusión en los cambios organizacionales.

A nivel nacional Palacios, (2020) en sus estudios de tipo cuantitativo correlacional constató la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional y concluye que si los trabajadores logran mejorar clima laboral, mejorarán la satisfacción laboral, además, Rojas, (2020) realizó una investigación donde encuentra una significativa directa relación de la gestión por procesos y clima laboral, concluyendo que con un buen diseño, control y mejora, se optimizan los resultados, donde sea capaz de realizar un monitoreo del desempeño, para gestionar mejores equipos de trabajo y que la relación de las personas sea fortalecida.

Campos (2020), realizó una investigación en personal de salud 112 enfermeras asistenciales, y concluyendo que más de la mitad de los encuestados están insatisfechos laboralmente y el 65% tiene un ambiente laboral que debe mejorar, satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional es significativa ($p < 0.05$), en tal sentido, Padilla (2020), en su informe encontró una relación estrecha entre las variables estudiadas y la población encuestada tiene un clima organizacional favorable y están satisfechos con su trabajo.

Gutiérrez y Martínez, (2020) con su estudio: la Gestión del cambio y su relación en el rendimiento laboral, fue un estudio cuantitativo de nivel correlacional descriptivo, aplicada y se concluyó la relación positiva entre rendimiento laboral y gestión del cambio.

Cueva y Ponce, (2019) en su investigación encontraron la no relación de la satisfacción del clima organizacional de los colaboradores ($p=0.098$), asimismo, Oblitas (2019), concluyo en su investigación de tipo cuantitativo que de 427 enfermeras, el 66,7% tiene un ambiente laboral, que el 21,4% tiene un ambiente laboral saludable y que el 11,9% tiene un ambiente laboral favorable, además, Saldaña (2018), realizó una investigación con 45 trabajadores de una entidad de salud, llegando a concluir a el Clima organizacional tiene influencia sobre la satisfacción laboral.

Torres,(2018) realizó una investigación cuantitativa en docentes y encuentra que entre el clima organizacional y gestión del cambio una alta relación de significancia, a la vez una correlación positiva, asimismo, Acuña y Montoya, (2018) en su informe acerca de clima organizacional, fue encontrar que la satisfacción

laboral tiene relación con el clima organizacional en un establecimiento de Essalud concluyendo que existe entre las variables una significativa relación.

Bautista (2018), realizó en la Universidad Garcilaso de la Vega, una investigación sobre Motivación Laboral y Clima Organizacional. En el informe participaron 60 Docentes universitarios y se concluyó que el 85% de docentes tiene un Clima Laboral Bueno, el 75% tiene una Alta Motivación Laboral. También se encontró que el 13.4% tiene un Clima Laboral Regular y el 10 % perciben una Alta Motivación Laboral, igualmente, Vereau Chico, Giuliana (2018) desarrollaron un trabajo sobre Satisfacción laboral y clima organizacional en 160 personas del área administrativa de la institución. concluyendo que había una alta relación entre satisfacción y clima laboral del personal que realiza labores administrativas, además Ormeño (2018), Determino en su investigación un alto clima de correlación positiva y satisfacción del personal en 37 colaboradores del centro de salud Parcona ($r=0,313$).

Ventura, (2018) realizó una investigación sobre clima organizacional del personal asistencial del sector estatal, y el propósito fue hallar como los trabajadores perciben el clima organizacional, que dio resultados de un clima laboral no saludable, además, Rojas, (2017) realizó una investigación de tipo cuantitativo en una entidad de salud con una muestra de 46 colaboradores y con el cual logro determinar a través de las encuestas que se aplicaron que la gestión del cambio son regulares y además se encontró una directa relación de las variables.

Rivera (2016), Realizo su investigación en la ciudad de Tarma, con 30 trabajadores asistenciales, y encontró un clima favorable (70%) y una satisfacción al trabajo importante (112,67 puntos), asimismo, Tenorio, (2015) observo la relación entre Gestión del cambio y los servicios de la salud. Integraban la muestra 62 personas y aplicó encuestas en las variables y hallar la relación existente. Los resultados confirman que, los servicios de la salud son eficientes y eficaces y uno de los factores más importantes para este cambio es la predisposición de los colaboradores, que se encuentran más capacitados en gestión del cambio para el beneficio de los servicios de salud.

Las teorías relacionadas con respecto a clima organizacional: como concepto del clima organizacional se puede mencionar que son las sensaciones, donde influyen factores internos y externos, de las personas en cuanto a cómo se

desarrollan las acciones en el sistema de la organización para responder a los objetivos formulados en las organizaciones. (Segredo, 2017).

El clima organizacional, para Chiavenato es un entorno para que el trabajador pueda desarrollarse en un ambiente y con un grado de motivación que da la organización (Tarazona, 2017).

El clima organizacional es fundamental para el desarrollo institucional de la organización, porque estudia y examina la mejora de las relaciones de la persona _ organización y entre persona _ persona, influyendo en los colaboradores y en el desempeño laboral. (Palacios, 2020). Bernal (2017) en una revisión bibliográfica estudió el clima organizacional en salud pública donde concluye que es una herramienta estratégica que ayuda al mejoramiento de la organización.

Segredo (2013) demostró que tan importante es el clima organizacional en las organizaciones que requieran tener cambios para el bienestar tanto de los empleados como de la institución.

Según Likert, los diferentes Climas Organizacionales están separados clima participativo y en clima Autoritario, el primero se subdivide en, sistema III consultivo, hay toma de decisiones de parte del grupo y por último el sistema IV participación y en el segundo o clima autoritarios se subdivide en Sistema I Autoritario explotador, la gerencia no confía en los trabajadores, el sistema es vertical. Sistema II Autoritario paternalista, hay castigos y hay recompensas, (Tarazona, 2017).

Medir el clima organizacional es un hecho mediante el cual conocemos el entorno interno de una institución, pero no podríamos decir que las percepciones de los trabajadores reflejen lo que realmente ocurre en la empresa internamente (Tarazona, 2017).

Las teorías relacionadas con respecto a los estudios del comportamiento de un trabajador en un ambiente de trabajo son muy extensos y amplios, debemos determinar su satisfacción y desempeño en su ambiente de trabajo, porque retribuirá en la mejora del servicio. El Clima Organizacional tiene múltiples analogías, es conocido también como clima laboral, el ambiente laboral o ambiente organizacional, es un tópico necesario de las instituciones, que necesitan cambios constantes y están en permanente búsqueda de una mayor productividad y calidad de la atención en el servicio que ofertan, por medio de la generación de nuevas estrategias

Para el presente trabajo de investigación, utilizaremos la concepción de Volkwein y Moran (1992), que conceptualizan al clima organizacional y que es medido por percepciones, actitudes y sentimientos de trabajadores y generan un sin número de acciones y normas de valor y actitud para la organización. También consideramos el modelo de Litwin y Stinger que manifiestan que clima organizacional se desarrolla y complementa por la estructura de organización, por la tecnología, liderazgo, la estructura social, y las prácticas de administración, además de los métodos de decisión, lo cual generar un ambiente favorable en la organización y producirá una motivación dentro del ambiente laboral y un comportamiento favorable que traerá consecuencias como la rotación, la productividad, el ausentismo, la satisfacción, la accidentabilidad, la innovación, la adaptación, y la reputación (Bernal, Pedraza y Sánchez, 2015).

La conceptualización del clima organizacional es importante, porque estudia y resalta que tan importante es las interrelaciones de personas e instituciones y viceversa, influyendo en los colaboradores y en el desempeño laboral. (Palacios, 2020). Bernal, (2015) en una revisión bibliográfica estudió el clima organizacional en salud pública donde concluye que es una herramienta estratégica que ayuda al mejoramiento de la organización.

El Ministerio de Salud del Perú, menciona que el clima organizacional es la sumatoria de diversas percepciones de los colaboradores de una institución con su trabajo y donde se desarrolla su ambiente laboral entre colaboradores y otras situaciones informales e formales que podrían generar una acción positiva o negativa en el trabajo (Ministerio de Salud, 2012). El clima organizacional es medido mediante la escala realizada por el Ministerio de salud en el año 2012. Las dimensiones del clima organizacional podemos considerar: potencial humano que la capacidad de las individuos de crear, innovar y cumplir sus objetivos personales con sus indicadores liderazgo, innovación, recompensa, y confort; diseño organizacional se refiere a la estructura de la organización, creación de funciones de las organizaciones para cumplir con los objetivos, con sus indicadores toma decisiones, comunicación organizacional, estructura y remuneración; y por ultimo cultura de organización es la suma de valores, ideas y prácticas que tienen en común los agentes de una institución esto engloba la ética, las creencias, valores y la psicología de grupo con sus indicadores conflicto y cooperación, motivación e

identidad, (Ministerio de Salud, 2012). Medir el clima organizacional es un hecho mediante el cual conocemos el entorno interno de una institución, pero no podríamos decir que las percepciones de los trabajadores reflejen lo que realmente ocurre en la empresa internamente (Tarazona, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica porque ha conseguido los datos o variables para una nueva investigación juntando nueva data e información que estará relacionado a lo investigado.

La investigación fue diseño no experimental porque no se manipuló la variable, fue transversal descriptivo por que la recopilación de datos se dio en un tiempo dado, fue correlacional porque describió, explico e identifico las probables significancias entre las variables; en un determinado periodo (Hernández y Mendoza, 2018), es de perspectiva cuantitativo porque fue medible, analizado y concluimos utilizando la hipótesis.

El Método fue hipotético - deductivo porque se basó en el planteamiento y comprobación de hipótesis, y obteniendo una relación sistemática entre las variables y contrastación de las hipótesis que nos lleve a los objetivos planteadas. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable está definida como toda característica que podría ser medida o percibida. Las que serán estudiadas en esta investigación son: variable clima organizacional y variable satisfacción laboral.

La variable satisfacción laboral es la conducta que tienen las personas para desarrollar su trabajo, que les pueda generar una sensación agradable o desagradable. La variable nos permitirá encontrar un nivel de satisfacción en dimensiones como: significado de la tarea, reconocimiento, inclusión personal y/o social, beneficios económicos y condiciones de trabajo (Palma, 2005). La definición operacional de satisfacción laboral es una variable que medimos utilizando el cuestionario tipo Lickert y fue analizada y medida en dimensiones como: significación de la tarea, condiciones de trabajo, beneficios económicos y reconocimiento personal y/o social (anexo3)

La variable clima organizacional es la percepción que sienten los trabajadores de la institución con relación a sus funciones, a sus entornos físicos, a sus relaciones interpersonales y como las normativas pueden causar un impacto en el trabajo a todos los trabajadores (MINSA, 2015). La definición operacional de

clima organizacional es una variable que medimos utilizando el cuestionario tipo Likert y la valoraremos en 3 dimensiones: potencial humano, cultura organizacional, y diseño de la organización (anexo 3)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según Hernández y Mendoza, (2018) se define población al conjunto de casos que tienen similitudes. En este estudio, la población estuvo compuesta por 113 cirujanos dentistas que laboran en la Dirección de Redes Integradas Lima Este del Ministerio de Salud que se visualizan en el siguiente (anexo 7).

Se considera muestra a una parte que tiene representatividad de la población a estudiar, escogida para el estudio en el proceso del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

En la cual:

n= Número de la muestra

z = Puntuación z con significancia de 0.05= 1,96

p= Probabilidad de ocurrencia= 0,5

q= Probabilidad de no ocurrencia= 0,5

e= Nivel de significancia= 0,05

N= Población= 113

La muestra obtenida según la formula estuvo conformada por 86 personas (anexo 8). Dicha muestra se obtuvo mediante muestreo aleatorio simple, en donde casos forman la población y tienen la misma posibilidad de ser incluidos para la muestra y que se determinó a través de una tabla de aleatorización según formula, Los criterios de inclusión que se aplicaron para la población fueron que sean trabajadores cirujanos dentistas nombrados, CAS o locadores que laboren en la Dirección de Redes Integradas Lima Este y que tienen como tiempo de servicio en la institución mayor de 1 año. Los criterios de exclusión de la población fueron que

sean trabajadores cirujanos dentistas nombrados y CAS que laboren en la dirección de redes integradas lima este y que tengan como tiempo de servicio en la institución menos de un año.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández y Mendoza, (2018), la técnica utilizada para la recolección de datos es mediante la encuesta a través del cuestionario para cada variable.

El Instrumento según Hernández y Mendoza, (2018), está definido como la conjunción skode recursos para la medición y registro de datos. El cuestionario está etestructurado y conformado para cada variable, para la variable satisfacción laboral está conformado por 17 ítems (Palma, 2005) distribuido en 4 dimensiones condiciones de trabajo, satisfacción de tareas, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos, la variable clima organizacional conformado por 28 ítems (minsa, 2012) distribuida en 3 dimensiones potencial humano, cultura de la organización y diseño organizacional (anexo 4 y anexo 5).

La confiabilidad de los instrumentos fue dada por el Alfa de Cronbach en los datos encontrados en las variables satisfacción laboral con el coeficiente es 0,973 y clima organizacional con el coeficiente de 0,978; esto indica una alta confiabilidad, por esta razón, los dos instrumentos son fiables en la aplicación de la muestra de estudio, según Hernández y Mendoza (2018) se considera confiable los datos siendo equivalentes a un cuando es aplicado en diferentes contextos a una muestra con cualidades parecidas. (anexo 5).

3.5. Procedimientos

Se aplico el instrumento de recolección de datos según la escala tipo Lickert, utilizando la encuesta vía WhatsApp y correo electrónico. Los resultados que se obtuvieron se procesaron en el programa estadístico SPSS; y para los resultados que se obtuvieron se utilizó tablas y gráficos para analizar y interpretar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados se procesaron en el programa estadístico SPSS y se utilizó tablas y gráficos para interpretar y analizar los resultados.

Se utilizó estadística descriptiva para el análisis descriptivo de las variables y dimensiones en hoja de cálculo para graficar e interpretar. Asimismo, para comprobar las hipótesis se utilizó el índice de correlación de Rho de Spearman. Además, para interpretar los datos y generar las conclusiones y recomendaciones se utilizó la Estadística inferencial / prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo considero los principios éticos de veracidad y de confiabilidad hacia los participantes, se les genero información y se les explico las razones de la investigación y la importancia del consentimiento informado, de los probables inconvenientes y los riesgos que conllevo su colaboración.

IV. RESULTADOS

4.1 Distribución de niveles de la variable Satisfacción Laboral según dimensiones

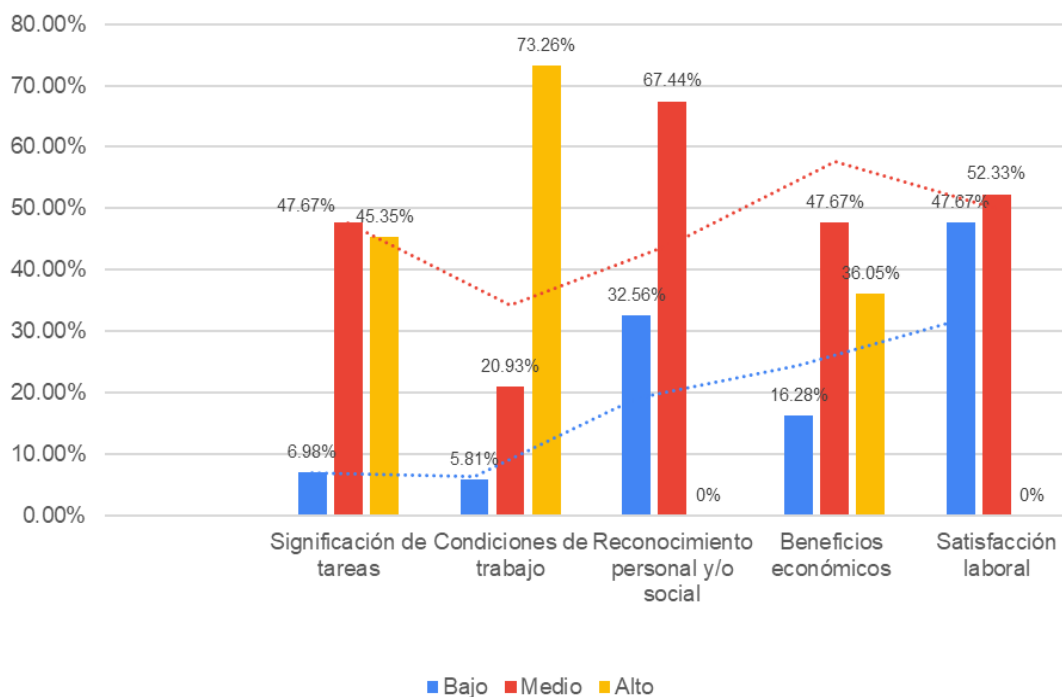
Tabla 1

Distribución de Niveles de la Variable satisfacción laboral según dimensiones

| Dimensiones | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|------------------------------------|------|--------|-------|--------|------|--------|-------|------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Significación de tareas | 6 | 6.98% | 41 | 47.67% | 39 | 45.35% | 86 | 100% |
| Condiciones de trabajo | 5 | 5.81% | 18 | 20.93% | 63 | 73.26% | 86 | 100% |
| Reconocimiento personal y/o social | 28 | 32.56% | 58 | 67.44% | 0 | 0% | 86 | 100% |
| Beneficios económicos | 14 | 16.28% | 41 | 47.67% | 31 | 36.05% | 86 | 100% |
| Satisfacción laboral | 41 | 47.67% | 45 | 52.33% | 0 | 0% | 86 | 100% |

Figura 1

Distribución de Niveles de la Variable Satisfacción Laboral según dimensiones



En la tabla 1 y figura 1 de acuerdo a los resultados podemos apreciar a la variable satisfacción laboral que el nivel percibido es medio en un 52.33% y bajo en un

47.87%, en cuanto a las dimensiones se observó que la dimensión significación de tareas es percibido como alto en un 45.35%, medio 47.67% y bajo en un 6.98%, la dimensión condiciones de trabajo es percibida como alto en un 73.26%, medio 20.93% y bajo en 5.81% en cuanto a la dimensión reconocimiento personal y/o social es percibida como medio 67.44% y bajo en un 32.56% y la dimensión beneficios económicos es considerada como medio en un 47.67%, alto en un 36.05% y bajo en un 16.28%.

4.2 Distribución de niveles de la variable clima organizacional según dimensiones

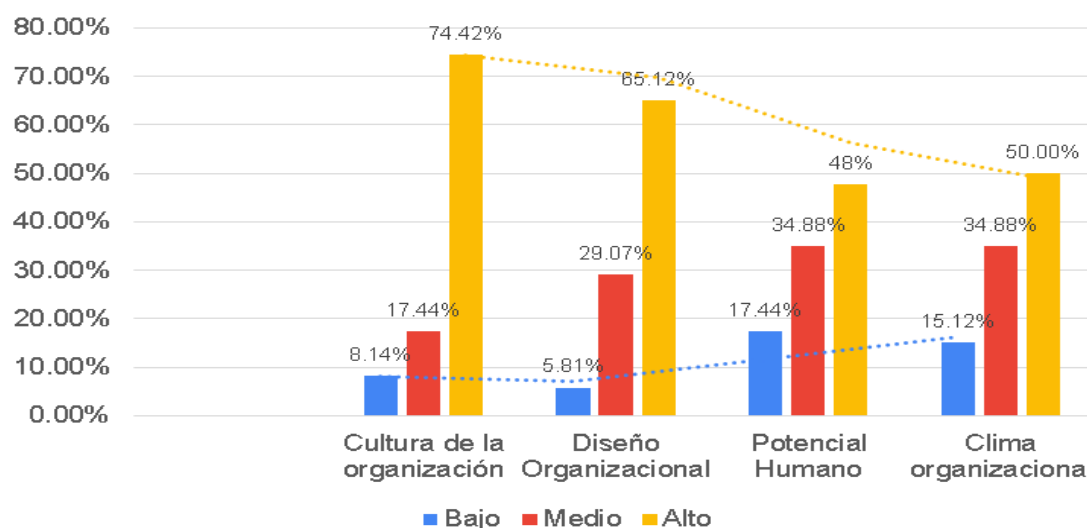
Tabla 2

Distribución de niveles de la variable clima organizacional según dimensiones

| Dimensiones | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|----------------------------|------|--------|-------|--------|------|--------|-------|------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Cultura de la organización | 7 | 8.14% | 15 | 17.44% | 64 | 74.42% | 86 | 100% |
| Diseño Organizacional | 5 | 5.81% | 25 | 29.07% | 56 | 65.12% | 86 | 100% |
| Potencial Humano | 15 | 17.44% | 30 | 34.88% | 41 | 48% | 86 | 100% |
| Clima organizacional | 13 | 15.12% | 30 | 34.88% | 43 | 50.00% | 86 | 100% |

Figura 2

Distribución de niveles de la variable clima organizacional según dimensiones



En la tabla 2 y figura 2 de acuerdo a los resultados podemos apreciar a la variable clima organizacional que el nivel percibido es alto en un 50%, medio en un 34.88% y bajo en un 15.12%, en cuanto a las dimensiones se observó que la dimensión cultura de la organización es percibido como alto en un 74.42%, medio 17.44% y

bajo en un 8.14%, la dimensión diseño organizacional es percibida como alto en un 65.12%, medio 29.07% y bajo en 5.81% en cuanto a la dimensión potencial humano es percibida como alto en un 48%, medio 34.88% y bajo en un 17.44%.

4.3 Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021

Tabla 3

Correlaciones entre satisfacción laboral y Clima Organizacional

| | | Satisfacción laboral | Clima organizacional |
|-----------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,696** |
| | Satisfacción Laboral | | |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 86 | 86 |
| | Coeficiente de correlación | ,696** | 1,000 |
| | Clima Organizacional | | |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 86 | 86 |

En la tabla 3 se observa la correlación de Rho de Spearman positiva entre las variables en estudio 0.696 es decir se confirma una correlación moderada entre las variables. Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021 el valor de significancia es de $0.00 < 0.05$ lo que lleva a aceptar la hipótesis.

Hipótesis específicas

Ha: Existe relación significativa entre clima organizacional y significación de tareas de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción de tareas de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021.

Tabla 4

Correlaciones entre Clima organizacional y significación de tareas

| | | | Clima organizacional | Significación de tareas |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,608** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 86 | 86 |
| | Significación de tareas | Coefficiente de correlación | ,608** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 86 | 86 |

En la tabla 4 se observa la correlación de Rho de Spearman positiva entre la variable clima organizacional y la dimensión significación de tareas 0.608 es decir se confirma una correlación moderada entre la variable clima organizacional y significación de tareas. Existe relación entre clima organizacional y la dimensión significación de tareas de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021 el valor de significancia es de $0.00 < 0.05$ lo que lleva a aceptar la hipótesis.

Ha: Existe relación significativa entre clima organizacional y condiciones de trabajo de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre entre clima organizacional y condiciones de trabajo de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021.

Tabla 5

Correlaciones entre Clima organizacional y condiciones de trabajo.

| | | | Clima organizacional | Condiciones de trabajo |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|----------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,394** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 86 | 86 |
| | Condiciones de trabajo | Coefficiente de correlación | ,394** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 86 | 86 |

En la tabla 5 se observa la correlación de Rho de Spearman positiva entre clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo 0.394 es decir se confirma una correlación moderada entre la variable clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo. Existe relación entre clima organizacional y la dimensión condiciones de trabajo de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021 el valor de significancia es de $0.00 < 0.05$ lo que lleva a aceptar la hipótesis.

Ha: Existe relación significativa entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021

Ho: No existe relación significativa entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021

Tabla 6

Correlaciones entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social.

| | | | Clima organizacio nal | reconocimie nto personal y/o social |
|-----------------|---|--|--------------------------|---|
| Rho de Spearman | Clima organizacio nal | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,000 . 86 | ,562** ,000 86 |
| | Reconocimi ento personal y/o social | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,562** ,000 86 | 1,000 . 86 |

En la tabla 6 se observa la correlación de Rho de Spearman positiva entre clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o social 0.562 es decir se confirma una correlación moderada entre la variable clima organizacional reconocimiento personal y/o social. Existe relación entre clima organizacional y la dimensión reconocimiento personal y/o social de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021 el valor de significancia es de $0.00 < 0.05$ lo que lleva a aceptar la hipótesis.

V. DISCUSIÓN

El sistema de salud peruano y su responsabilidad en la priorización de la mejora de la salud debe estar más interiorizado en generar climas organizacionales y satisfacción laboral de sus trabajadores y profesionales, la mejora de productos en ambientes armónicos con personal identificado y con valores, mejoraran el desarrollo personal y profesional, además de mejores condiciones de atención para la población.

En relación con la satisfacción laboral, se identifica una alta proporción de cirujanos dentistas con nivel medio de satisfacción con 52.33% y el nivel bajo con 47.67%, que es parecido a lo informado por Priego, Carballo, y Ávalos, (2015), y Campos (2020), quienes subrayan que un 42% menciona satisfacción en el trabajo de manera regular o parcialmente, el 45% de profesionales están satisfechos, estos resultados se contraponen con lo referido por Norouzian , Mirzabeigi, Fardi, Yousofi, , Pariav, Lak, et.al. (2018); Dilig, MacDonald, Demery, Vandyk, Graham y Squires (2018); Rodríguez, Gómez y Del Valle (2017); Oblitas (2019), Padilla (2020) y, Valencia (2017), quienes informan reportan que un 77,1% de profesionales de salud se sienten más satisfechas con su trabajo, el 56% de satisfacción de profesionales de salud, el 83,9% se autodenominan satisfechas; el 52,9%, refieren satisfacción laboral, por lo que identificamos que estas profesionales (enfermeras), por lo que tienen una satisfacción laboral de tipo medio.

En relación a la variable clima organizacional predomina el nivel alto con 50%, el nivel medio con 34.88% y el nivel bajo con 15.12%, que se puede traducir en que los cirujanos dentistas están en una posición intermedia proactiva en relación a los cambios o en la mejora de procesos en la institución y por el lado del clima organizacional tiene un mejor desenvolvimiento donde si encontramos un nivel alto donde los trabajadores desarrollan sus labores pero solo en un 50 % seguido de un nivel medio con 34.88%. resultados similares a lo referido por Campos (2020), Oblitas (2019) y, Valencia (2017), y su contraparte en los informes reportados por Carballo, Priego y Ávalos, (2015), quienes demostraron que en sus reportes se encuentra un clima favorable mayormente. Además se pudo encontrar más resultados como los de Iglesias, López, Torres y Suárez (2014), quienes informan un clima laboral bueno; Padilla (2020), informan un 91% de profesionales

de la salud (enfermeras) con clima favorable; Meza y Coaquira (2018), informan que 74,1% de las profesionales de la salud (enfermeras) tienen clima organizacional regularmente positivo, y, Silva y Aldave (2018), informan que un 55,9% de profesionales de la salud (enfermeros) tiene un clima laboral bueno.

En relación a los objetivos correlacionales mencionados según los resultados del estadístico Rho de Spearman, encontramos una alta relación significativa entre la variable clima organizacional y variable satisfacción laboral, es positiva, moderada y directa ($Rho = 0,690$ y $sig = 0,000$), de los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este, 2021, esto quiere decir como la institución planifica, organiza y ejecuta metodologías y procedimientos en busca de mejoras y que ha tenido un impacto positivo sobre el clima laboral y organizacional en los trabajadores, lo cual contribuye en el desenvolvimiento de los trabajadores y que se puedan llevar a cabo las metas institucionales. Asimismo, es parecido los resultados encontrados por Sabatina, Rahmayani y Kurnia (2020), Campos (2020), Carballo, Priego y Ávalos, (2015), Bernal, Pedraza y Sánchez (2015), Padilla (2020), Oblitas (2019), Meza y Coaquira (2018), Saldaña(2018), Silva y Aldave (2018), Ormeño (2018), Jurado (2018), Rivera (2016), y se contrapone por lo informado por Cueva y Ponce (2019), quienes reportan no encontrar asociación significativa entre las variables ($p=0.098$), además debemos señalar que se encontró similitud en el trabajo de Rojas (2020), que busco la satisfacción laboral y el clima laboral en una empresa agroindustrial y encontró relación directa y significativa entre la gestión por procesos y el clima laboral. Asimismo, se puede determinar que existe relación positiva y directa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional y la con otras variables del ambiente organizacional.

Los diversos resultados encontrados tienen una base teórica y múltiples enfoques teóricos que sustentan la satisfacción laboral y el clima organizacional y la autores como Martínez y Piñeros (2018), determinan una buena gestión y el constante proceso de cambio en las organizaciones, con una posición de liderazgo correcta propicia un buen proceso de clima laboral positivo y sobre todo formación académica al trabajador. Asimismo, al describir el clima organizacional, sus diversas dimensiones le van a dar un matiz a la institución y se diferenciaran entre servicios (Díaz, Rodríguez, Balcindes, De Vos y Van der Stuyfs, 2016)

Se evidencia en los resultados que la mejora de la satisfacción laboral y clima organizacional, redundará en incremento de la satisfacción laboral del cirujano dentista de la Diris Lima este.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Con respecto al resultado general, hay entre clima organizacional y satisfacción laboral relación significativa y directa ($Rho = 0,690$ y $sig = 0,000$) en los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este 2021, representando una correlación positiva y moderada.

Segundo. Con respecto al resultado específico, hay entre clima organizacional y significación de tareas relación significativa ($Rho = 0,641$ y $sig = 0,000$) en los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este 2021, que representa correlación positiva y moderada.

Tercero. Con respecto al objetivo específico, hay entre clima organizacional y condiciones de trabajo relación significativa ($Rho = 0,394$ y $sig = 0,000$) en los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este 2021, que representa una correlación positiva y moderada.

Cuarto. Con respecto al objetivo específico hay entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social relación significativa ($Rho = 0,562$ $sig = 0,000$) en los cirujanos dentistas de una entidad pública en Lima Este 2021, que representa una correlación positiva y moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere a La Dirección de Redes Integradas Lima Este propiciar planes institucionales mediante el cual los procesos de clima organizacional no alteren la satisfacción laboral de los cirujanos dentistas y que estos tengan reacciones positivas.

Segunda. Se sugiere a La Dirección de Redes Integradas Lima Este informar a los cirujanos dentistas y trabajadores ante los cambios estructurales que sean generados para la mejora de la institución.

Tercera. Se recomienda desarrollar una comunicación e intervención activa y constante entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas Lima Este para concientizar ante los actos de cambio organizacional teniendo en cuenta sus proposiciones y opiniones.

Cuarta. Se recomienda promover y capacitar de manera constante a los cirujanos dentistas y trabajadores de salud en el entendimiento de los objetivos, la misión, la visión de la Dirección de Redes Integradas Lima Este para buscar una identificación con la institución.

Quinta. Se recomienda brindar cooperación a los cirujanos dentistas y trabajadores de la Diris Lima Este en el proceso del cambio.

REFERENCIAS

- Acuña, L., & Montoya, J. (2017). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el servicio de emergencia.Hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta-Essalud.La libertad,Perú.2017. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, La libertad. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17700>
- Antunez, Y. (2017). El Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados de los empleados del area de caja de las agencia de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay.Estado de Aragua. (*Tesis de Maestría*). Universidad de Carabobo, Maracay. Obtenido de <http://hdl.handle.net/123456789/1803>
- Arevalo, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial del Hospital II-E Banda de shilcayo 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41720>
- Bautista, M (2018) Relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en docentes de una facultad de Odontología. Tesis para optar el título de Cirujano dentista en la universidad Inca Garcilaso de la Vega <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2902>
- Barrera, J. (2018). Clima organizacional y satisfacción aboral de los colaboradores del área asistencial del Hospital II-E.Banda de shilcayo. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Revista Estudios Gerenciales, 31, 8-19. Recuperado el 23 de Agosto de 2020 de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
- Bustamante, M., Lapo, M., Tello, M. y Nuñez, M. (2018). Origen, desarrollo y evolución del constructo clima organizacional. Revista Empresarial, 46, 12-23. Recuperado el 18 de Agosto de 2020, de: <https://www.dialnetOrigenDesarrolloYEvolucionDelConstructoClimaOrgani-7021664.pdf>
- Campos, G. (2020). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurólicas,Lima 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11800>
- Carballo, A., Priego, H. y Avalos, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud

en tabasco. *Administración*, 21(59), 43-52. Recuperado el 10 de Octubre de 2020, de: <https://core.ac.uk/download/pdf/236398237.pdf>

Chiavenato, I. (2010). *Inovaciones de la administración, tendencias y estrategias*. Mexico: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (1990). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw Hill

Cueva, R., & Ponce, M. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Daniel Alcides Carrion 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad del Callao, Callao. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3581>

Fernandez-Oliva, D. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del del Niño, 2017. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(2). Obtenido de <https://10.0.60.21/anales.802.15745>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. *Metodología de la Investigación* (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill

Hospital, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D. Inversiones S.A.C. *Revista Industrial Data*, 16(2), 75-78. Recuperado el 25 de Septiembre de 2020, de: <http://www.redalyc.org/pdf/816/81632390009.pdf>

Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50. Recuperado el 11 de Agosto de 2020, de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Lu, H., Zhao, Y. y While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21-31. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748919300240>

Luna, M. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de lima. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Perú. Recuperado el 9 de Octubre de 2020, de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/385/T024_07841339_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Salud (2015). Documento técnico: manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional. RM N°626-2015 [en línea]. Recuperado

el 29 de Julio del 2020 de:
http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf

- Ministerio de Salud. (2012). Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional versión 2.
- Moran, E. y Volkwein, F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45(1), 19-47. Recuperado el 2 de Septiembre de 2020, de:
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001872679204500102>
- Natividad, M. y Andrea, Z. (2018). Clima organizacional y su satisfacción laboral en los trabajadores de la constructora Rio Branco. (*Tesis de Grado*). Universidad peruana de ciencias aplicadas, Lima.
- Oblitas, S. (2019). Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras de emergencia del Hospital Regional Lambayeque –Chiclayo. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú. Recuperado el 13 de Agosto de 2020, de: <https://docplayer.es/143631820-Universidad-nacional-pedro-ruizgallo.html>
- Ocampo, A. (2017). Relación entre el Clima organizacional y compromiso organizacional en los órganos de control Institucional en la contraloría general de la república. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Ormeño, P. (2018). Clima organizacional relacionado a la satisfacción laboral en el Centro de Salud Parcona. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29952/orme%C3%B1o_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Padilla, F. (2020). Clima Organizacional y Laboral del personal Profesional de Enfermería. Hospital San José del Callao. (*Tesis Doctoral*). Universidad del Callao, Callao. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5076>
- Palacios, J. (s.f.). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer de atención de la microred yugoslavia Nuevo chimbote 2020. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Palma, S. (2005). Escala Clima Laboral (CL-SPC): Manual. 1era edición. Perú: Editorial Cartolan EIRL. Recuperado el 24 de Agosto de 2020, de: https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pavón, P., Gogeoascoechea, M., Blázquez, S. y Blázquez, C. (2018). Satisfacción del personal de salud en un hospital universitario. *Revista Salud en Tabasco*,

- 17 (1), 13-21. Recuperado el 15 de Septiembre de 2020, de:
<http://www.redalyc.org/pdf/487/48721182003.pdf>
- Platis, Ch., Peklitis, P. y Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815012860>
- Quach, E., Kazis, L., Zhao, Sh., McDannold, S., Clark, V., Hartmann, Ch. et. al (2020). Safety Climate Associated With Adverse Events in Nursing Homes: A National VA Study. *Journal of the American Medical Association*. Recuperado el 15 de Agosto de 2020, de:
[https://www.jamda.com/article/S1525-8610\(20\)30431-X/fulltext](https://www.jamda.com/article/S1525-8610(20)30431-X/fulltext)
- Ramos, I. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del hospital provincial de acobamba huancavelica 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad nacional de huancavelica, Huancavelica. Obtenido de
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3389>
- Rivera, I. (2016). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma. Tesis para optar Título de Especialidad, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado el 3 de Septiembre de 2020, de:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5287/River_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, A., Gómez, P. y Dios, del Valle, R. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Revista Enfermería Global*, 16(47), 369-399. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300369&lang=pt
- Rojas, J. (2017). El clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho-Chosica. Tesis para optar grado de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado el 15 de Octubre de 2020, de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9079/Rojas_MJP.pdf?sequence=1
- Saldaña, C. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería del servicio del centro quirurgico en un hospital nacional 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad Jose Faustino Sanchez Carrión., Huacho. Obtenido de
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2151>

- Sanchez, J. (2020). Clima organizacional y satisfaccion laboral en los trabajadores de la Red de Salud-Chota 2017. *Revista Científica de Enfermería*, 9(2), 110-115.
- Schirle, L. y Dietrich, M. (2020). Advanced practice registered nurses' work environment perceptions in hospitals: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, 28(4), 919-926. Recuperado el 15 de Septiembre de 2020, de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.13020>
- Segredo A., García A., López P., León P. y Perdomo I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 14(1). Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017
- Segredo, A. (2017). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones de Salud Pública. *Sociedad cubana de salud pública*, 16(1), 28-37. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592017000100028&script=sci_abstract&tlng=es
- Song, Y., Hoben, M., Norton, P. y Estabrooks, C. (2020). Association of Work Environment With Missed and Rushed Care Tasks Among Care Aides in Nursing Homes. *JAMA Netw Open*, 3(1). Recuperado el 29 de Agosto de 2020, de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31995218/>
- Temkin, B. y Cruz, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfaccion con el trabajo y con la vida: el caso de México. *Revista Estudios Sociológicos*, 36, 108. Recuperado el 9 de Octubre de 2020, de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/es/v36n108/2448-6442-es-36-108-507.pdf>
- Tharikh, Sh., Yeh, Ch., Saad, Z. y Sukumaran, K. (2016). Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611. Recuperado el 6 de Octubre de 2020, de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567116000745>
- Vallejos, M. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la microred de san martin de porres. (*Tesis de Maestría*). Universidad cesar vallejo, Lima.
- Vereau, Giuliana (2017) Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima. Tesis para optar el titulo de

administrador en la universidad Ricardo Palma
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1640>

- Varghese, P. y Chirayath, S. (2016). Influence of job satisfaction on life satisfaction among it professionals: a study conducted in four capital cities of south india. *Asian Journal Of Management Research*, 6(3). Recuperado el 11 de Agosto de 2020, de: <http://ipublishing.co.in/ajmrvol1no1/volsix/EIJMRS6045.pdf>
- Ventura, S. (2018). Clima organizacional de los trabajadores del Instituto nacional de Oftalmologia. (*Tesis de Maestria*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Villamarin, M., Tejera, E. y Ramos, V. La cultura organizacional actual y deseada y su relación con la cultura de aprendizaje: aplicación del modelo de valores competitivos de Quinn. *Revista Espacios*, 40(42), 19. Recuperado el 9 de Octubre de 2020: de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n42/a19v40n42p19.pdf>
- Wantoro, T. (s.f.). Relationship beetween work climate to work satisfaction of nurses in hospitals advent of bandung. *European Journal of Psychological Research*, 7(2), 14-22. Obtenido de <http://www.idpublications.org/>
- World Health Organization. (2020). State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: World Health Organization. Recuperado el 15 de Septiembre de 2020, de: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331677?locale-attribute=es&>
- Wantoro, S., Rahmayani, S., Kurnia, F. (2020). Relationship between work climate to work satisfaction of nurses in Hospitals Advent of Bandung. *European Journal of Psychological Research*. Vol. 7 No. 2, 2020, ISSN 2057-4794
- Zhu, J., Liping, L., Zhou, Z., Lou, Q. y Wu, A. (2016). Variations in Patient Safety Climate in Chinese Hospitals. *Journal of Patient Safety*. Recuperado el 15 de Agosto de 2020, de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27617965/>

ANEXOS

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Clima organizacional

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSION | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-----------------------------|--|---|----------------------------|---|--|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Es la Percepción que tienen los trabajadores de una institución con relación a sus funciones, a su entorno físico, a sus relaciones interpersonales y como las normativas pueden causar un impacto en el trabajo a todos los trabajadores (MINSA, 2015). | El clima organizacional será una variable que medirá a través del cuestionario tipo Likert y la valoraremos en 3 dimensiones: potencial humano, diseño de la organización y cultura organizacional, que tienen un total de 27 ítems | Potencial humano | Innovación Liderazgo Recompensa Confort | Ordinal: No saludable: 11-21 Por mejorar: 22-33 Saludable: 34- 44 |
| | | | Diseño organizacional | Estructura Comunicación organizacional Toma de decisión | Ordinal: No saludable: 8-15 Por mejorar: 16-24 Saludable: 25- 32 |
| | | | Cultura de la organización | Motivación Identidad Conflicto y cooperación | Ordinal: No saludable: 8-15 Por mejorar: 16-24 Saludable: 25- 32 |

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSION | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-----------------------------|---|--|------------------------------------|--|---|
| Satisfacción Laboral | Es la conducta que pueden tener las personas para precisar si el trabajo les resulta agradable o desagradable según la impresión que tenga el trabajador. La variable nos permitirá encontrar el nivel de satisfacción sobre situaciones como: significado de la tarea, reconocimiento e inclusión personal y/o social, condiciones de trabajo y beneficios económicos (Palma, 2005). | Esta variable, será medida a través del cuestionario tipo Likert y será evaluada en 4 dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos con el total de 17 ítems. | Significación de tarea | Importancia de las tareas realizadas: Esfuerzo Realización personal Equidad | Ordinal: Bajo: 7 - 21 Alto: 22 - 35 |
| | | | Condiciones de trabajo | Ambiente Horario Relaciones interpersonales | Ordinal: Bajo: 7 - 21 Alto: 22 - 35 |
| | | | Reconocimiento personal y/o social | Reconocimiento económico o moral | Ordinal: Bajo: 1 - 3 Alto: 4 - 5 |
| | | | Beneficios económicos | beneficios económicos | Ordinal: Bajo: 2 - 5 Alto: 6 - 10 |

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

Escala de Clima Organizacional

Datos Generales:

Tiempo de Servicio en su institución:

Edad:

Sexo:

Instrucciones:

Estimado servidor/a con la finalidad de conocer su opinión acerca del Clima Organizacional, en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada **PREGUNTA** y marque (x) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala:

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

| | DIMENSIÓN 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Como servidor/a de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este Ud. diría que... | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|--|---|---|---|---|
| 1 | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito | | | | |
| 2 | Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito | | | | |
| 3 | Recibo buen trato en mi establecimiento de salud | | | | |
| 4 | Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer | | | | |
| 5 | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable | | | | |
| 6 | Estoy comprometido con mi organización de salud | | | | |
| 7 | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud | | | | |
| 8 | Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud. | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL Como servidor/a de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este Ud. diría que... | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| 9 | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | | | | |
| 10 | En mi organización participo en la toma de decisiones. | | | | |
| 11 | Mi salario y beneficio son razonables | | | | |
| 12 | Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo. | | | | |
| 13 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función | | | | |
| 14 | Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización | | | | |
| 15 | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | | | | |
| 16 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo | | | | |
| 17 | Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes. | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO Como servidor/a de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Este Ud. diría que... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | La innovación es característica de nuestra organización | | | | |
| 19 | Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas | | | | |
| 20 | Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas | | | | |
| 21 | Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios | | | | |
| 22 | Mi jefe está disponible cuando se le necesita | | | | |
| 23 | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización | | | | |
| 24 | Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo | | | | |
| 25 | Mi trabajo es evaluado en forma adecuada. | | | | |
| 26 | Los premios y reconocimientos son distribuidos de forma justa. | | | | |
| 27 | En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo | | | | |
| 28 | La limpieza de los ambientes es adecuada | | | | |

Gracias por su colaboración

Escala de Satisfacción Laboral

Datos Generales:

Tiempo de Servicio en su institución:

Edad:

Sexo:

Instrucciones

Estimado servidor/a con la finalidad de conocer su opinión acerca del Satisfacción laboral en cirujano dentistas de una Entidad de Salud en Lima Este - 2021, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista, marque solo una alternativa. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada **PREGUNTA** y marque (x) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala:

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

| | ITEMS | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| | SIGNIFICACION TAREA | | | | | |
| 1 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 2 | Me siento útil con la labor que realizo. | | | | | |
| 3 | Me complace los resultados de mi trabajo. | | | | | |
| 4 | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | | | | | |
| 5 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 6 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | | | | | |
| 7 | Me gusta la actividad que realizo. | | | | | |
| | CONDICIONES DE TRABAJO | | | | | |
| 8 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 9 | El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | |
| 10 | Me disgusta mi horario. | | | | | |
| 11 | Llevarse bien con mi jefe, beneficia la calidad del trabajo. | | | | | |
| 12 | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. | | | | | |
| 13 | El horario de trabajo me resulta cómodo. | | | | | |
| 14 | Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | |
| | RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL | | | | | |
| 15 | Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia. | | | | | |
| | BENEFICIOS ECONOMICOS | | | | | |
| 16 | El sueldo que tango es bastante aceptable | | | | | |
| 17 | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas | | | | | |

Anexo 5: Fichas Técnicas de los instrumentos de investigación

Ficha Técnica: Cuestionario de Satisfacción laboral

Técnicas: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral.

Autora: Palma, 2005.

Estructura. Está conformada por 17 ítems.

Las dimensiones que mide la satisfacción laboral son:

- Dimensión 1: Significación tarea.
- Dimensión 2: Condiciones de trabajo.
- Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social.
- Dimensión 4: Beneficios económicos.

Confiabilidad: 0,973 (Alpha de Cronbach)

ESCALA DE CONFIABILIDAD DE SATISFACCION LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

| | N | % |
|------------------------|----|-------|
| Casos Válidos | 12 | 57,1 |
| Excluidos ^a | 9 | 42,9 |
| Total | 21 | 100,0 |

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

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,973 | 28 |

Ficha Técnica: Cuestionario de clima organizacional

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario del clima organizacional.

Autor: Minsa.

Año: 2012

Estructura. Está conformada por 28 ítems. Las dimensiones que mide el instrumento son:

- Dimensión 1: Cultura organizacional.
- Dimensión 2: Diseño organizacional.
- Dimensión 3: Potencial Humano.

Confiabilidad: 0,978 (Alpha de Cronbach)

Escala: confiabilidad de clima organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

| | N | % |
|------------------------|----|-------|
| Casos Válidos | 12 | 57,1 |
| Excluidos ^a | 9 | 42,9 |
| Total | 21 | 100,0 |

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

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,978 | 28 |

Anexo 6:MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: “ Clima organizacional y satisfacción laboral de los Cirujano Dentistas de una entidad pública en Lima Este 2021

AUTOR: José Ricardo Rojas Rueda

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|--|---|---|--|--|---|---|---|
| <p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre la clima organizacional y satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas de una entidad pública en Lima Este 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1.-Problema específico ¿Qué relación existe entre clima organizacional y significación de tareas de los cirujanos dentistas de una entidad publica en lima este 2021?</p> <p>2.-Problema específico ¿Qué relación existe entre clima organizacional y condiciones de trabajo de los cirujanos dentistas de una entidad pública en lima este 2021?</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional y satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de una entidad pública en lima este 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.-Determinar la relación que existe entre clima organizacional y significación de tareas de los cirujanos dentistas de una entidad pública.2021</p> <p>2.- Determinar la relación que existe entre clima organizacional y condiciones de trabajo de los cirujanos dentistas de una entidad pública.2021</p> <p>3.-Determinar la relación que existe entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social de los cirujanos dentistas de una entidad pública.2021</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los cirujanos dentistas de una entidad pública 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.- Existe relación significativa entre clima organizacional y significación de tareas de los cirujanos dentistas de una entidad pública en lima este 2021.</p> <p>2.- Existe relación significativa entre clima organizacional y condiciones de trabajo de cirujanos dentistas de una entidad pública en lima este 2021.</p> <p>3.- Existe relación significativa entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social de cirujanos</p> | Variable 1: satisfacción Laboral (Palma 2005) | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos |
| | | | 1.1. Significación de tareas | 1.1.1. Importancia de tareas 1.1.2. esfuerzo 1.1.3. Realización personal 1.1.4. Equidad | 1. Siento que el trabajo que hago es lo justo para mi manera de ser. 2. Me siento útil con la labor que realizo. 3. Me complace los resultados de mi trabajo. 4. Mi trabajo me sentir realizado como persona. 5. Me gusta el trabajo que realizo 6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. 7. Me gusta la actividad que realizo. | (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre | 1) Ordinal (2) Bajo: 7 - 21 (3) Alto: 22 - 35 |
| 1.2. Condiciones de trabajo | 1.2.1. Ambiente 1.2.2. Horario. 1.2.3. Relaciones interpersonales | 9. la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. 10. El ambiente donde trabajo es confortable 11. Me disgusta mi horario 12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo 13. El horario de trabajo me resulta cómodo. 14. Existen incomodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | 1) Ordinal (2) Bajo: 7 - 21 (3) Alto: 22 - 35 | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|--------------------------------|---|---|--|--|---------------------------|---|--|--|
| 3.- Problema específico ¿Qué relación existe entre clima organizacional y reconocimiento personal y/o social de los cirujanos dentistas de una entidad publica lima este 2021!? | | dentistas de una entidad de publica en lima este 2021. | 1.3 reconocimiento personal y/o social | 1.3.1. Reconocimiento económico y moral. | 15. Las tareas que realizo son percibidas como algo sin importancia. | | 1) Ordinal (2) Bajo: 1 - 3 (3) Alto: 4 - 5 | | |
| | | | 1.4 Beneficio económico | 1.4.1. Beneficio económico | 16.. El sueldo que tengo es bastante aceptable. 17. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas laborales | | 1) Ordinal (2) Bajo: 2 - 5 (3) Alto. 6 - 10 | | |
| | | | Variable 2: Clima Organizacional Minsa 2012 | | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rango | | |
| 2.1. Cultura de la organización | 2.1.1. Conflicto y cooperación | 1.Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito 2.Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito | (1) nunca (2)A veces (3) Frecuente mente (4) Siempre | 1) Ordinal (2) No saludable: 11 - 21 (3) Por mejorar : 22 - 33 (4) Saludable : 34 - 44 | | | | | |
| | 2.1.2. motivación | 3.Recibo buen trato en mi establecimiento de salud 4. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer. 5. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. | | | | | | | |
| | 2.1.3. Identidad | 6.Estoy comprometido con mi organización de salud 7.Me interesa el desarrollo de mi organización de salud 8. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud. | | | | | | | |
| | | 2.2.1. toma de decisiones | | 9. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. 10. En mi organización participo en la toma de decisiones. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|------------------------------------|--|---|--|
| | | | 2.2. Diseño organizacional | 2.2.2. remuneración | 11.Mi salario y beneficio son razonables 12. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo. | 1) Ordinal (2) No saludable: 8 - 15 (3) Por mejorar: 16 - 24 (4) Saludable: 25 - 32 |
| | | | 2.2.3. Estructura | 13.Las tareas que desempeño corresponden a mi función 14. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización. | | |
| | | | 2.2.4. comunicación organizacional | 15. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. 16. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. 17. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes. | | |
| | | | 2.3. Potencial Humano | 2.3.1. Innovación | 18.La innovación es característica de nuestra organización 19. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas. 20. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas. 21.Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios | 1) Ordinal (2) No saludable: 8 - 15 (3) Por mejorar: 16 - 24 (4) Saludable: 25 - 32 |
| | | | 2.3.2. Liderazgo | 22.Mi jefe está disponible cuando se le necesita 23. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización. | | |
| | | | 2.3.3. recompensa | 24.Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo 25. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada. 26. Los premios y reconocimientos son distribuidos de forma justa. | | |
| | | | 2.3.4. confort | 27.En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo 28. La limpieza de los ambientes es adecuada. | | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL | |
|--|--|--|--|--|
| <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico.</p> <p>Diseño: Correlacional.</p> <p>No experimental, transversal, Descriptivo.</p> | <p>Población: 113 personas</p> <p>Muestra: 86 personas.</p> <p>Muestreo: aleatorio simple</p> | <p>Variable 1: Clima organizacional. Técnicas: encuestas. Instrumentos: cuestionario. Autor: Minsa 2012. 2. Satisfacción laboral.</p> <p>Técnicas: Encuestas. Instrumento cuestionario. Autor: Palma 2005. Variable</p> <p>Monitoreo: Prueba piloto, la confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach.</p> <p>Ámbito de Aplicación: cirujanos dentistas de la red lima Este metropolitana.</p> <p>Forma de Administración individual. Tiempo de duración: 15 '.</p> | <p>Estadística descriptiva: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos para mostrar los resultados encontrados.,</p> <p>Estadística inferencial: Se usará el índice de correlación de Spearman para la comprobación de las hipótesis.</p> | |

Anexo 8

Distribución de la población

| Vínculo laboral | F | % |
|-----------------|-----|-----|
| Nombrados | 67 | 59 |
| Cas | 16 | 17 |
| Locadores | 27 | 24 |
| Total | 113 | 100 |

Anexo 9

Distribución de la muestra

| Vínculo laboral | F | % |
|-----------------|----|-----|
| Nombrados | 52 | 59 |
| Cas | 15 | 17 |
| Locadores | 19 | 24 |
| Total | 86 | 100 |

Anexo 10

Distribución de la Muestra según datos sociodemográficos.

| VSD | | f | % |
|------|-----------|----|-------|
| Sexo | Masculino | 57 | 66.28 |
| | Femenino | 29 | 33.72 |
| Edad | 20 a 30 | 14 | 16.28 |
| | 31 a 40 | 32 | 37.21 |

| | | | |
|--------------------|-------------------|----|-------|
| | 41 a 50 | 30 | 34.88 |
| | 61 a 70 | 10 | 11.63 |
| | 3 meses a 5 años | 23 | 26.74 |
| Tiempo de servicio | 6 años a 10 años | 16 | 18.60 |
| | 11 años a 20 años | 42 | 48.84 |
| | 25 años a más | 5 | 5.81 |

Anexo 11

Distribución de Niveles de la Variable satisfacción laboral según Sexo

| Nivel de satisfacción laboral | Femenino | | Masculino | | Total general | |
|-------------------------------|----------|--------|-----------|--------|---------------|--------|
| | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 19 | 22.09% | 22 | 25.58% | 41 | 47.67% |
| Medio | 10 | 11.62% | 35 | 40.69% | 45 | 52.32% |
| Alto | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Total general | 29 | 33.72% | 57 | 66.28% | 86 | 100% |

Anexo 12

Distribución de niveles de la variable clima organizacional según sexo

| Nivel de clima organizacional | Femenino | | Masculino | | Total, general | |
|-------------------------------|----------|--------|-----------|--------|----------------|--------|
| | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 10 | 11.62% | 3 | 3.48% | 13 | 15.11% |
| Medio | 8 | 9.30% | 22 | 25.58% | 30 | 34.88% |
| Alto | 11 | 12.79% | 32 | 37.20% | 43 | 50.00% |
| Total general | 29 | 33.72% | 57 | 66.28% | 86 | 100% |

Anexo 14: Formato de Consentimiento informado

Consentimiento informado

El Propósito de este formulario de consentimiento, es explicarle que ha sido considerado /a como parte de la muestra de estudio sobre **Clima organizacional y satisfacción laboral de los cirujano dentistas de una entidad pública en Lima Este 2021**

La presente investigación es conducida por el cirujano dentista José Ricardo Rojas Rueda del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este estudio es conocer algunas características de la satisfacción laboral y el clima organizacional en los Cirujanos Dentistas de la Red Lima Este Metropolitana.

Se trata de 2 cuestionarios de percepción uno de satisfacción laboral y otro de Clima Organizacional.

Si usted accede a participar en este estudio se le pedirá responder un cuestionario de preguntas divididas en 2 partes esto le tomara como tiempo máximo 10 minutos. Su participación en este estudio es estrictamente voluntario/a. Asimismo la información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los objetivos de la investigación, las respuestas que usted dará serán codificadas con un número de identificación por lo tanto, serán anónimas

Si usted tiene alguna duda puede hacer las preguntas que considere en cualquier momento durante su participación, asimismo usted puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que esto lo perjudique de ninguna forma.

Si tuviera alguna duda puede contactar a José Ricardo Rojas Rueda al teléfono 998562066 o al correo jrrrdental1975@gmail.com

Acepto

No acepto