

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal del Centro
de Salud Manzanares, Huacho-2022**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Santos Méndez, Carmen Elizabeth

Cód. ORCID: 0009-0004-4617-3596

Asesora:

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Cód. ORCID: 0000-0001-5509-4460

Huacho-Perú

2023

INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:	iv
Titulo.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
1. Introduccion	1
2. Metodología	27
3. Resultados	30
4. Analisis y discusion.....	52
5. Conclusiones y recomendaciones.....	56
6. Referencias bibliograficas	59
7. Anexos y apèndices	65

INDICE DE TABLAS

N.º	Pág.
Tabla 1: ¿Mi jefe tiene capacidad de solucionar problemas de forma creativa, buscando de manera constante la innovación?	25
Tabla 2: ¿Mi jefe tiene dominio técnico y saben cuáles son sus funciones?	26
Tabla 3: ¿El personal de cada área cuenta con las competencias que requiere su puesto?	27
Tabla 4: ¿Su jefe cuenta con buen liderazgo?	28
Tabla 5: ¿Considera que las tareas son claras y están bien definidas?	29
Tabla 6: ¿Existe mucha burocracia en las tareas o trámites que realizo?	30
Tabla 7: ¿Conozco cómo está estructurado el centro de salud?	31
Tabla 8: ¿Nos incentivan a realizar el trabajo en equipo?	32
Tabla 9: ¿Nos fomentan a participar activamente en fechas festivas cívicas?	33
Tabla 10: ¿Me hacen sentir que soy parte importante en mi institución?	34
Tabla 11: ¿Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución?	35
Tabla 12: ¿Cuento con los medios necesarios para desarrollar de mis labores?	36
Tabla 13: ¿Cuento con los ambientes limpios y con buena iluminación?	37
Tabla 14: ¿Cuento con la información necesaria sobre el resultado de mi desempeño?	38
Tabla 15: ¿Su jefe le interesa informar sobre temas que les pueden interesar?	39
Tabla 16: ¿Mi jefe se preocupa por escuchar al personal para brindar sugerencias?	40
Tabla 17: ¿Existe buena comunicación entre jefes y personal?	41
Tabla 18: ¿El personal está dispuesto a cooperar con alguna tarea, sabiendo que implica esfuerzo?	42
Tabla 19: ¿Los sueldos están acorde con el nivel profesional de cada personal?	43
Tabla 20: ¿El centro de salud se preocupa por atender los reclamos del personal?	44
Tabla 21: ¿El centro de salud cuenta con políticas de premios e incentivos para el mejor desempeño del personal?	45
Tabla 22: ¿Existe preocupación del centro de salud para que el personal sea capacitado, mejorando sus competencias?	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Fig. 1	¿Mi jefe tiene capacidad de solucionar problemas de forma creativa, buscando de manera constante la innovación?	38
Fig. 2	¿Mi jefe tiene dominio técnico y saben cuáles son sus funciones?	39
Fig. 3	¿El personal de cada área cuenta con las competencias que requiere su puesto?	40
Fig. 4	¿Su jefe cuenta con buen liderazgo?	41
Fig. 5	¿Considera que las tareas son claras y están bien definidas?	42
Fig. 6	¿Existe mucha burocracia en las tareas o trámites que realizo?	43
Fig. 7	¿Conozco cómo está estructurado el centro de salud?	44
Fig. 8	¿Nos incentivan a realizar el trabajo en equipo?	45
Fig. 9	¿Nos fomentan a participar activamente en fechas festivas cívicas?	46
Fig.10	¿Me hacen sentir que soy parte importante en mi institución?	47
Fig.11	¿Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución?	48
Fig.12	¿Cuento con los medios necesarios para desarrollar de mis labores?	49
Fig.13	¿Cuento con los ambientes limpios y con buena iluminación?	50
Fig.14	¿Cuento con la información necesaria sobre el resultado de mi desempeño?	51
Fig.15	¿Su jefe le interesa informar sobre temas que les pueden interesar?	52
Fig.16	¿Mi jefe se preocupa por escuchar al personal para brindar sugerencias?	53
Fig.17	¿Existe buena comunicación entre jefes y personal?	54
Fig.18	¿El personal está dispuesto a cooperar con alguna tarea, sabiendo que implica esfuerzo?	55
Fig.19	¿Los sueldos están acorde con el nivel profesional de cada personal?	56
Fig.20	¿El centro de salud se preocupa por atender los reclamos del personal?	57
Fig. 21	¿El centro de salud cuenta con políticas de premios e incentivos para el mejor desempeño del personal?	58
Fig. 22	¿Existe preocupación del centro de salud para que el personal sea capacitado, mejorando sus competencias?	59

Palabras Claves:

Tema	Clima organizacional y satisfacción laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Tema	Organizational climate and job satisfaction
Especialidad	Administration

Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Econmía



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho - 2022**" del (a) estudiante: **SANTOS MENDEZ CARMEN ELIZABETH**, identificado(a) con Código N° **1613000065**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICE-RECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del Centro
de Salud Manzanares, Huacho-2022.**

**Organizational climate and job satisfaction of the personnel of the
Manzanares Sealth Center, Huacho-2022.**

Resumen

Este estudio tiene el propósito de explicar si el clima organizacional se relaciona en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022, En su metodología se contó con el tipo de investigación descriptivo porque buscar narrar detalladamente si hacer ningún cambio en sus elementos de estudio, por ello tuvo el diseño no experimental, para obtener la información se contó con una población muestral conformada por 80 trabajadores, el cual nos permitió aplicar la encuesta como técnica y cuestionario conformada por xx ítems, el cual fue validada por expertos, su validación fue por el Alfa de Cronbach, se procesó y ordenó toda la data obtenida a tablas y figuras respectivas, permitiendo tener un enfoque cuantitativo, porque la información se transformó en valores numéricos. Concluimos que existe un alto nivel de correlación entre las variables, clima organizacional y la satisfacción del personal del centro de salud Manzanares, por tener un Rho Spearman de 712, con una significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$. Tal como se ve en la tabla 23, confirmando que una organización debe contar con un buen clima con el fin de mejorar la satisfacción de sus trabajadores. Por lo tanto, la hipótesis es aceptable.

Abstract

This study has the purpose of explaining if the organizational climate is related to the job satisfaction of the personnel of the Manzanares Health Center, Huacho- 2022. In its methodology, the type of descriptive investigation was used because it seeks to narrate in detail whether to make any changes in their study elements, for this reason it had a non-experimental design, to obtain the information there was a sample population made up of 80 workers, which allowed us to apply the survey as a technique and a questionnaire made up of xx items, which was validated by experts, Its validation was by Cronbach's Alpha, all the data obtained was processed and ordered to the respective tables and figures, allowing a quantitative approach, because the information was transformed into numerical values. We conclude that there is a high level of correlation between the variables, organizational climate and the satisfaction of the personnel of the Manzanares health center, since it has a Rho Spearman of .712, with a statistical significance of $p=0.000 < 0.05$. As seen in table 23, confirming that an organization must have a good climate in order to improve the satisfaction of its workers. Therefore, the hypothesis is acceptable.

1. Introducción

A nivel internacional, Ramos (2023) afirma que el objetivo principal de su estudio es “determinar el efecto de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores que laboran en centros materno infantiles en México en 2022”. Por otro lado, utiliza un enfoque de diseño causal no experimental, transversal. Los resultados muestran que las condiciones laborales en 2022 afectan la satisfacción laboral de los trabajadores de los centros materno infantiles mexicanos. La significación del modelo es 0,01; El coeficiente de Nagelkerke es igual a 0,146, lo que indica que el cambio en la satisfacción laboral depende en un 14,6% de las condiciones de trabajo. Aconseja al médico jefe de la institución tomar medidas para destinar parte del presupuesto anual a mejorar las condiciones físicas, una de ellas son las medidas de bioseguridad, áreas o lugares de trabajo, para que los usuarios internos se sientan cómodos y los nuevos usuarios puedan adaptarse rápidamente y sin molestias, así . aumentar la productividad y crear un ambiente de trabajo saludable

Por otro lado, Romero (2022) plantea que la motivación juega un papel fundamental en el clima organizacional porque incentiva a los empleados a tener un mejor comportamiento, mayor responsabilidad y valores que benefician a la empresa; También se confirma y demuestra que existe otros medios de motivación que están vinculadas con la valoración vinculado con el trabajo y la vida laboral, en los que se logra incentivar un mejor compromiso en el colaborador. Además, el establecimiento de reuniones de socialización más grandes y la capacitación fortalecerán y crearán mejores destrezas como habilidades en su personal; e involucramos a los empleadores en el trabajo en equipo y así fortalecer el clima laboral. El presente estudio cuantitativo tuvo como propósito establecer cuál es la incidencia entre el clima de su organización y manteniendo un buen desempeño dentro de la empresa, estando ubicada en el distrito de Bagua en el año 2021. Utilicé dos cuestionarios en una muestra de 33 trabajadores, lo que dio como resultado una relación altamente correlacionada entre estas variables. (R de Spearman: 0,865).

Nos dice Moran (2022), en sus hallazgos que el clima organizacional es el lugar y ambiente donde se encuentra el trabajador, es decir, quienes lo conforman son todos los miembros de la organización, también es fundamental mantener su utilidad. Además, el autor afirma que para contar con la satisfacción laboral es indispensable para una organización que está creciendo, porque los derechos del empleado son un ambiente de trabajo sano, donde fluya la comunicación y la motivación; donde este puede ser no financiera, sino emotiva, incrementando el mantenimiento y el progreso de la institución; para este estudio se priorizó en determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los empleados. En Ecuador se utilizó un cuestionario para encuestar a 45 colaboradores que se encuentran trabajando en el área de emergencias de una clínica, lo que dio como resultado una importancia y alta correlación entre la gestión del clima y el trabajo. satisfacción (R de Spearman = 0,838 y $p = 0,031$).

El autor Subarto de Indonesia (2021), nos dice que una de las fortalezas de su investigación es la observación de las evidencias constructivos del estilo de gestión, el ambiente laboral, así como y el medio de jerarquía de la alta dirección y el desempeño que tienen el personal. Se utilizaron métodos de correlación cuantitativa. Estas evidencias mostraron que las formas de liderazgo, los ambientes de trabajo y otros factores se relacionan en el desarrollo del desempeño de cada trabajador. Lo bien que se hace un trabajo afecta el desempeño de un gerente. El estilo de gestión, el lugar de trabajo y el entorno jerárquico también afectan el desempeño de un gerente. Plantee la hipótesis de que el desempeño laboral puede influir en el desenvolvimiento de los empleados.

Así como Arévalo et al. (2021) señalaron que el clima organizacional está relacionado con el ajetreo, por lo que los empleados no pueden afrontar el trabajo de manera efectiva, por lo que recomendaron talleres preventivos, comunicativos y de socialización con el fin de reducir el estrés y aumentar la motivación. Estos talleres hacen que mejoren entre colegas su relación interpersonal, fomentando un mejor trabajo en equipo; combinado con más

personal que les permitió trabajar de manera eficiente; el objeto de esta investigación fue comprender la correlación que pueda ver con el clima y la satisfacción laboral. Por tratarse de un estudio básico, descriptivo, donde no hay manipulación de ninguna variable, usamos un instrumento para cada variable con una base muestral de 119 empleados del centro de salud mexicano, El clima organizacional es considerado como medio con un número de empleados es bajo, en cuanto a la satisfacción, la encuesta muestra que en promedio el 49,6% y el 33,6% de los empleados están satisfechos. En general, hubo una correlación moderada entre las dos variables ($R=0,460$; $p=0,00$).

En una ciudad de Colombia, Herrera y Manrique (2019) realizaron un estudio que enfatiza la importancia de contar con la satisfacción laboral en el área de enfermería, ya que se observa que no es considerada como un área rentable en los centros de salud. Por lo tanto, se ve que no hay preocupación en hacer inversiones, para mejorar los ambientes trabajo, con el fin de mantener contentos a todos los empleados, lo que redundaría en una mejor atención al paciente y satisfacción del usuario. El estudio tuvo como finalidad conocer si el personal se encuentra satisfecho en el área de enfermería, por tratarse de un estudio donde se comparan a dos grupos de especialistas de dos instituciones de salud utilizando un método cuantitativo a nivel descriptivo, en el que participaron un total de 280 especialistas. Los resultados mostraron que hubo un 51% de insatisfacción en la satisfacción, la cual fue mayor que en la atención primaria (29%), por Chi-cuadrado (8,23) se encontró asociación con aspectos como la demografía como el institucional con significación que va de 0,000 a 0,008. La conclusión es que la satisfacción laboral es baja en ambos servicios, uno de los peligros son las malas relaciones con los superiores y la monotonía del trabajo.

Nos mencionan Araya y Medina (2019), en su investigación que las variables como el clima de una organización y el saber si están satisfechos sus integrantes, es fundamental para gerencia administrativa, ya que ello nos muestran que cuando se presentan estas deficiencias son provocadas por efectos

negativos como ausencias, falta de atención, constante rotación de profesionales. que afectan a la empresa. En su estudio examinó a 120 de sus integrantes que ofrecen sus servicios de atención básica de salud en una comunidad chilena, donde sus resultados mostró un grado de significación con una alta correlación entre ambas variables ($R=0,636$ y $p=0,00$); También se menciona que en las relaciones interpersonales entre empleados promedia el 55%; mientras que para igualdad y reconocimiento laboral el puntaje es bajo con un 65 por ciento, por lo que se afirma que hay preferencias y mejores tratos para las autoridades de la institución; Sin embargo, el 55.6 por ciento de sus empleados senior fueron calificados para experimentar variables de alto clima organizacional y satisfacción laboral.

Al igual que Mendoza y Moyano (2019), su objetivo fue encontrar un nivel de asociación entre el clima laboral y el nivel de satisfacción laboral. El método de investigación utilizó un método descriptivo cuantitativo, con una muestra de 623 empleados y dos cuestionarios. Se encontró un buen ambiente de trabajo en el 38% y la satisfacción laboral también fue alta en el 25%. Comparando los grupos según la edad, existen diferencias entre el tipo de satisfacción interna, especialmente en los grupos de 20-29 años y de 30-39 años, con más atención en los de 40 años. . Grupo de 49 años. Para la satisfacción antes mencionada, los índices variaron de 0,245 a 0,182 para la correlación inter-ítem; Por lo tanto, los investigadores confirmaron que la satisfacción del empleado mayor afecta la atmósfera de la organización además de su propia satisfacción laboral. Las evidencias encontradas pudieron concluir que el ambiente en la institución afecta significativamente la satisfacción laboral, en este caso empleados positivos y adecuados, pero se encontraron empleados menos satisfechos entre los empleados de 30 a 39 años.

Por otro lado Pedraza (2018), estudió en México cómo se relaciona el clima organizacional de los dos tipos, sea pública o privada, en relación con la satisfacción laboral de los empleados, estudio cuantitativo, explicativo con 133 empleados, cuyo resultado demostró que existe una relación que hay con el clima

y sus dimensiones, así como la satisfacción de los empleados con una puntuación de 0,000 concluyó que se deben proponer métodos que permitan a las organizaciones lograr el cambio climático y cambios en la satisfacción de los socios.

En un estudio realizado por Lapo y Bustamante (2018) en Ecuador, cuyo objetivo fue conocer si el comportamiento social está presente en los colaboradores de la salud en relación con el clima laboral que cuenta el establecimiento de salud y las actitudes de los compañeros, se realizó un estudio cuantitativo, una muestra transversal de 583 colaboradores, concluyeron que los componentes del clima del establecimiento se relacionan con las condiciones de conducta social (0,000), como también con otro aspectos que median el comportamiento laboral (0,000) y su relación con el sujeto con un valor de correlación (0.670).

En un contexto nacional tenemos a Zorrilla (2023), cuyo objetivo general es conocer la incidencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los administrativos del Centro San Juan de Miraflores. En cuanto al tipo de investigación fue de tipo descriptiva, debido a que se investigó la relación de dos elementos con el nivel aplicable (,,,) a través de cuestionarios, la muestra estuvo conformada por 100 colaboradores tanto del personal administrativo como de enfermería. Para probar las hipótesis se hizo la prueba de correlación Rho de Spearman, porque se trata del tipo de elementos de estudio cualitativas, teniendo un margen de error de 0,05. El resultado fue que la cultura de la organización se vincula de manera positiva con la satisfacción que tiene el personal administrativo y el personal enfermero.

Asimismo, De La Cruz (2023), se detuvo en “Detallar el nivel de relación que pueda ver con el clima organizacional y la satisfacción laboral en los hospitales públicos de Lima en el año 2022”. MÉTODOS: Un trabajo basado en métodos cuantitativos, tipos básicos, basados en un diseño no experimental, fue realizado por 85 funcionarios del dpto. de Enfermería del Hospital en estudio. En cuanto a los métodos de recojo de información, el estudio consideró construir

un instrumento el cuestionario de la variable clima organizacional y evaluó la satisfacción laboral mediante una escala de satisfacción general validada y confiable, dimensionada con la escala de Likert); así el 18,8% de clima organizacional estuvo en nivel defectuoso, el 50,6% en nivel normal, el 30,6% en nivel óptimo, el 21,2% en satisfacción laboral baja, el 48,2% en nivel medio y el 30,6% en nivel alto. Los resultados revelaron una fuerte correlación entre el las variables en estudio del departamento de Enfermería del Hospital del Estado de Lima en el año 2022.

Así lo muestra Medina (2022), quien tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud que laboran en el Centro de Salud Loreto. Se basa en teorías relevantes para cada tema variable y los métodos son fundamentales, utilizando métodos que son diseños transversales cuantitativos en lugar de experimentos correlativos. Su población estuvo integrada por 60 colaboradores de la salud, por lo tanto no se contó con una muestra, aplicándole los métodos e instrumentos fueron encuestas y cuestionarios, y los resultados mostraron una relación entre el cambio de clima organizacional y la satisfacción. Un valor de Rho Spearman de 0,801 indica una gran correlación positiva; también un valor de p de 0,000 inferior a 0,05 indica un valor significativo. Por lo tanto, se puede concluir que el clima organizacional está directamente relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud.

También Marín (2022), enfatizó que su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional de las instituciones del MINSA en Chiclayo y la satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia. Se trata de un estudio cuantitativo básico no experimental, donde se buscó describir los eventos de un periodo, relacional; la muestra estuvo conformada por 48 enfermeros técnicos y en ejercicio a quienes se les administró la escala de clima organizacional y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados mostraron claramente que el 85,4% tenía un nivel de clima organizacional alto y el 77,1% estaba satisfecho con su trabajo. Por otro lado, la

relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral fue baja en $r = 0.365$ y estadísticamente significativa en $p = 0.011$, por debajo del umbral de $p < 0.05$. La conclusión es que las variables que se examinaron cuentan con una relación positiva.

También Vásquez (2022), trató de explicar la relación entre las variables de clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras en un hospital en crisis (Lima 2021). Esta investigación es aplicada más que experimental. Diseño, niveles de correlación transversal y métodos cuantitativos cualitativos, el conjunto base consta de 70 socios (...). Finalmente utilizando SPSS v 25 y EXCEL 2019 para realizar estadística descriptiva y estadística inferencial sobre los resultados, y finalmente encontró una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral con un valor de $r_s = 0.42$, y concluyó que se necesita trabajo. aspectos de la comunicación, la cooperación y las relaciones. Palabras clave: comunicación, cultura organizacional, planificación organizacional, estrés, potencial humano, relaciones interpersonales, satisfacción laboral.

Nos dice Arroyo (2022), el estudio también tiene como objetivo conocer la conectividad entre el clima laboral y el nivel de satisfacción de los empleados del Centro de Salud Progreso - Chimbote, 202. Se basó en un enfoque no experimental cuantitativo, básico, transversal y de correlación descriptivo. . . Se examinaron un total de 75 empleados que cumplieron con los criterios de participación del centro de salud de Progreso. Para la recolección de datos se hizo uso de una encuesta para ambas variables el clima y la satisfacción laboral, la cual fue calificada en una escala de Likert. De acuerdo con los resultados, 56,0 empleados califican el clima de la organización como moderado y el 44,0% califica la satisfacción laboral. En cuanto al resultado que se obtuvo del clima y la satisfacción laboral, se demostró que hay una buena relación significativa positiva alta con un valor de $r = 0.8$.

Más para Carrillo (2022), cuando plantea que la atención al paciente es fundamental en la salud pública, se debe incrementar el usuario y el personal; Es importante adecuar estrategias que permitan identificar los factores que

pueden influir en el comportamiento y desempeño de cada profesional, tanto positiva como negativamente. Así ocurre en su estudio cuantitativo y en un diseño que no experimenta ninguna de sus variables, fue descriptiva, ya que buscaba establecer la correlación entre el clima y la satisfacción laboral. También se aplicó un cuestionario a cada variable y se validó mediante el alfa de Crombach correspondiente. ($\alpha = .948$ y $\alpha = .943$) es confiable; se aplicó a una muestra de 60 empleados; como resultado, el 58 por ciento de sus empleados percibe el clima organizacional como peligroso y el 31 por ciento como igualitario.

Por su parte De la Cruz (2022), tuvo como principio de conocer la incidencia que hay entre el clima de la organización y el nivel de la satisfacción laboral de las enfermeras del centro de apoyo durante el período de hemodiálisis 2022. Fue un estudio básico en el que se -Estudio no experimental y cruzado. diseño correlacional. Se pudo contar con una muestra de 74 cuidadores; para recolectar los datos se construyó dos cuestionarios; para el cuestionario de la primera variable clima se contó con 39 preguntas y para las segunda variables de satisfacción se contó con 19 preguntas, el cual estos fueron respaldados por 3 jueces expertos, para la confiabilidad se usó el coeficientes alfa de Cronbach de 0.84 y 0.71, respectivamente, indicando alta confiabilidad, se analizó la información con la ayuda del SPSS versión 26 y Excel mediante estadística descriptiva e inferencial y se utilizó la prueba estadística del coeficiente de Pearson. En conclusión, se puede decir que hay una correlación significativa entre las variables de clima de la organización y la satisfacción de las enfermeras dentro se los ambientes del centro de salud, durante el periodo de hemodiálisis del 2022 (pandlt; 0,05).

Así, en Arequipa, Espejo (2018) realizó un estudio que tuvo como objetivo Determinar la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados del Centro Médico Pedro Díaz, ubicado en la ciudad de Arequipa, este estudio fue de carácter no experimental. La población cuantitativa de este tipo estuvo constituida por 58 empleados. Según el resultado

clima organizacional regular fue 55.2%, efectivo 44.8%, nivel promedio de satisfacción laboral fue 53.4%, bajo 46.6%. En resumen, se puede decir que entre las variables, el valor de 0.860 tiene un significado grande y positivo.

Como sugieren Arroyo y Puma (2018), actualmente los centros de salud han implementado el indicador como un proceso de calidad, principalmente para la satisfacción de los empleados; el comportamiento de cada empleado en diferentes escenarios; Es fundamental conocer el nivel de satisfacción para implementar 7 medidas preventivas y, en caso de insatisfacción, poder planificar cambios en la cultura institucional. También muestra que la satisfacción está muy relacionada con el desenvolvimiento de cada empleado y también menciona que los empleados satisfechos son difíciles de encontrar y por lo tanto los empleados hacen su trabajo de manera eficiente y con calidad. En este estudio descriptivo, no experimental, correlacional simple, los datos fueron recolectados mediante dos cuestionarios administrados a 76 trabajadores. El propósito era asegurar si hay correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, resultando en una alta correlación entre estas variables ($r = 0.703$),

En el estudio de Palacios en Nuevo Chimbote (2019), su estudio tuvo como principio examinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras, de un centro de salud de Yugoslavia. Había 25 empleados como población muestral de investigación. el trabajo fue no experimental cuantitativo en sus hallazgos mostró que el clima organizacional mejoró en un 51,9%, nivel saludable en un 34,6%, nivel no saludable en un 13,5%, mientras que la satisfacción laboral fue baja en un 59,6% y nivel alto en un 40,0%. Cierro el enlace sobre las variables para las cuales el clima necesita mejorar con estrategias.

Por otro lado, Iglesia y Torres (2018), sustentan el clima organizacional a nivel científico y nos dicen que el clima organizacional es uno de los mecanismos que se debe tomar en cuenta para que una empresa pueda tener permanencia en el logro de sus objetivos, conllevándolo a una evolución de modernización. También se considera como un conjunto de valores compartidos

por los miembros de una organización o institución respecto al medio ambiente, la comunicación y la normativa en el trabajo como tal, la percepción de cada empleado sobre el medio ambiente en el que se desarrolla. y comunicación personal y profesional (p. 198).

Es el desarrollo de la suma de las características que componen la estructura del ambiente de trabajo, visto por todos sus empleados, cuando se relacionan con ciertas condiciones y parámetros de la empresa e influyen en las acciones de todos sus empleados (Chiavenato). , 2017).

Por otro lado, según Araya (2019) mencionado por Chiavenato (2009), expresado en clima, las organizaciones tienen una composición interna del ambiente que incluye elementos: políticas internas y externas, tipos, estándares organizacionales, uso de tecnología. . , objetivos y estructura organizativa.

En sus palabras de Ramos (2012), nos dice que el clima de una organización forma parte del factor de la calidad del trabajo y también influye en el comportamiento de su personal, lo que corresponde a una mejor producción en su organización, la cual depende de la perceptibilidad de qué tan cómodo se encuentra el empleado y qué tan motivado está. ¿a él? También menciona que los empleados necesitan sentirse comprometidos, esto sucede siempre que se satisfagan sus necesidades. Por otro lado, es importante mantener una comunicación efectiva para lograr los objetivos deseados.

Sin embargo, Aguirre et al. (2012), argumentaron que el clima de una organización puede promover el buen desempeño y la eficacia organizacional porque los empleados están incentivados, donde el trabajador muestra su identificación institucional el cual lo conduce al logro de las metas.

Asimismo, Pedraza (2018), define el clima organizacional como la representación de la síntesis de las apreciaciones compartidas por los empleados sobre el ambiente interno de la organización, las experiencias individuales y colectivas; esto tiene implicaciones para el desempeño, desempeño, compromiso y satisfacción de los empleados. (página 18).

El clima de una organización es un elemento esencial en el crecimiento de toda empresa, el cual muestra cómo este clima mejora el desempeño de los trabajadores, así como se ven tan comprometidos y muestran su apoyo, que son fundamentales para el logro de sus metas propuestas. (Shen y Zhang, 2019).

Asimismo, el ambiente laboral está dominado por factores como el saber liderar, el compromiso y la confianza entre los empleados, siendo fundamental que los jefes impartan sus conocimientos para crear o generar un mejor compromiso, con el fin de lograr ambiente laboral óptimo en la empresa (AlKurdi et al.2020).

Además, un buen estilo de gestión es necesario para crear un buen desarrollo de la atmósfera organizacional y complementa el estilo de trabajo y el nivel de trabajo de las personas que trabajan en la organización, por lo que las personas influyentes son muy importantes. Las personas que se encuentran en un clima organizacional son las más calificadas para ser líderes (Moslehpour et al., 2018).

Si nos preguntamos sobre la importancia del clima organizacional, podemos decir que nos dará información más científica y sistemática sobre cómo los empleados perciben su entorno y condiciones de trabajo, y pretende desarrollar estrategias de mejora continua para identificar y priorizar algunos factores que pueden influencia. contribución y productividad de los empleados. Si se pueden identificar mejoras en el clima organizacional y actuar en consecuencia, es mejor hacer una medición inicial deliberada, que no sea por razones intuitivas o anecdóticas, por ejemplo, porque medir el clima organizacional permite una mejor evaluación del impacto. Se proponen tres variables: i) cultura organizacional, ii) diseño organizacional y iii) potencial humano (Ministerio de Salud, 2018, citando a De la Cruz (2022)).

Respecto a los tipos de clima organizacional dice según De La Cruz (2023, cuando cita a Tejada 2007) que según Likert existe un tipo de clima organizacional: el primero es la explotación autoritaria, en este caso no hay confianza de los empleados. existe un ambiente de miedo a los superiores, existe

poca comunicación entre los niveles jerárquicos de la organización y las decisiones son tomadas únicamente por una gestión paternal autoritaria, en este caso la confianza de los empleados hacia los superiores, se utiliza más para premiar que para castigar trabajar. incentivo, hay más control por parte de los gerentes.

El segundo tipo es la participación consultiva, los supervisores confían en sus empleados, obtienen más libertad en las decisiones, se satisfacen las insuficiencias de valoración al trabajador, entonces hay más interacción entre supervisores y empleados, el ambiente es más interactivo, más dinámico. Al participar en un grupo, hay mayor confianza en los empleados, la toma de decisiones se da entre todos, la comunicación se da en todos los sentidos, se fomenta la participación, se trabaja por metas, contar con mejor responsabilidad, el interactuar con los superiores y trabajadores, para conseguir todo esto es clave el trabajo en equipo, manejando estrategias. (Tejada et al., 2007).

Para brindar apoyo teórico al clima organizacional, argumentamos que el clima organizacional es ahora un aspecto importante que conduce al desarrollo de cualquier empresa, a partir de las unidades orgánicas grandes hasta las más pequeñas. A través de esto, podemos conocer qué piensan los integrantes sobre su dirección de la empresa, sabiendo que sus entornos internos y externos pueden involucrar a la efectividad de su productividad y la satisfacción del empleado. Un clima positivo o negativo está determinado por la percepción que el empleado tiene de su organización, junto con variables causales, intermedias y finales.

Chiavenato (2011) entiende el clima organizacional como la relación entre los compañeros de trabajo y la empresa y dice que es óptimo cuando satisface las necesidades individuales y morales de los empleados. La teoría de Lensis Likert hizo que se interesara por el estudio de las organizaciones, por lo que desarrolló la teoría de los “sistemas organizacionales” en la que explicaba el desarrollo del clima de estudio y sus variables en relación con la causalidad.

En el artículo “Teoría de la Gerencia” (1968), se dice que el clima

organizacional es el resultado de la manera y estilo de gestión organizacional, es decir, el comportamiento de los asociados está directamente relacionado con los procedimientos administrativos y las condiciones comerciales que realizan los asociados. Ellos mismos perciben, perciben, por ejemplo: antecedentes, tecnología, puesto, salario, estructura, personalidad, actitud, satisfacción y percepción del ambiente de trabajo del empleado y del jefe. (Rodríguez, 2016).

Cuando se trata de satisfacción laboral, proporcionamos evidencia científica; Parra et al. (2018) argumentan que la satisfacción laboral es la posición de los compañeros de trabajo frente al trabajo relacionado. Esta actitud se basa en creencias y virtudes que una persona desarrolla como parte de la actitud general hacia su trabajo (p. 141).

Por otro lado, Díaz y Díaz (2020) afirman que la satisfacción laboral es una respuesta a emociones favorables y genera alegría; es decir, esta respuesta será el resultado de diferenciar y vivir experiencias agradables en el ambiente laboral para que esta variable pueda ser medida” (p. 35).

La satisfacción laboral es una reacción emocional, los sentimientos profesionales y personales de una persona sobre la oferta de trabajo, es decir, sobre la realidad del trabajo, actitud que se forma en las creencias y valores del empleado. Cultura (Scanlan y Still, 2019). Esta satisfacción depende en gran medida de sus particularidades del puesto, sus condiciones y el tipo de gestión implementada, así como de otros factores que los empleados perciben como buenos o malos (Guerrero et al., 2018).

Por otro lado, la satisfacción laboral es una fuerza que motiva a los empleados a adoptar comportamientos productivos que inciden positivamente en el desempeño laboral (Villareal et al., 2021). Por lo tanto, la satisfacción de los empleados es un elemento esencial del desarrollo organizacional y el comportamiento organizacional, y puede variar porque cada empleado tiene su propia versión de cómo se siente acerca de su trabajo y cómo lo beneficia. Esto es fundamental para que tomen decisiones laborales muy importantes. Según Zayas et al., la alegría es el problema que nos permite vivir. (2015), argumentan

que el estudio de esta variable es un problema que surge dentro del mismo proceso de división del trabajo y que fue sistematizado cuando la psicología y la gestión surgieron como ciencias. Desde un punto de vista científico, este es un tema complejo y controvertido, ya que existen varias tendencias en el estudio de las personas y las actividades laborales.

Según Zayas et al., la satisfacción laboral ha sido una de las variables más estudiadas en las actividades laborales, pero no hay consenso en la definición, e incluso algunos expertos sugieren que el concepto no tiene teoría, así que vemos la corriente. definición unificada del concepto de satisfacción laboral. Los autores señalan que los expertos en ciencias sociales tienen diferentes posiciones filosóficas, métodos, escuelas y conceptos. Los métodos pueden usarse para ilustrar conceptos, pero yendo un paso más allá, algunas fuentes, contenido, comportamiento y resultados reflejan principalmente en relación con lo que el teórico quiere enfatizar.

La satisfacción es considerada un factor de progreso social, y según Echevarría (2019), la satisfacción laboral es considerada un factor de progreso social, por lo que en este siglo se debe buscar un equilibrio para una adecuada gestión humana. Recursos y progreso tecnológico, es decir. utilizar ambos recursos para lograr la calidad sin comprometer la satisfacción laboral de los empleados.

Los autores Montoya et al. (2017), mencionaron que es un factor altamente valorado en una organización, es un conjunto de sentimientos positivos sobre su trabajo que se derivan de la experiencia vivida de los empleados, además es un predictor de este comportamiento favorable y favorable. . Mala para la institución u organización, esta satisfacción laboral está relacionada con algunos factores, el más importante de los cuales es el clima organizacional como punto final del estudio.

Por otro lado, Según Hannoun (2018), la insatisfacción laboral es la principal causa de la baja productividad de los empleados vinculada al desempeño organizacional, por lo que corresponde a la empresa garantizar la

satisfacción de los empleados con la experiencia y la remuneración. Ciertos eventos que tienen un impacto negativo y alteran el desempeño laboral de un empleado pueden causar insatisfacción, lo que genera fuertes sentimientos de descontento y genera reticencia o resignación. Los bajos salarios se encuentran entre los factores contribuyentes. Un salario digno es necesario para un trabajador que disfruta de su trabajo. Desencanto con compañeros o superiores. La ira en una mala relación puede resultar en celos, envidia y comportamiento negativo que puede conducir al estrés.

También existe un debate sobre sus características de satisfacción laboral, y Bektas (2017) planteó que tiene las siguientes características: Es una respuesta emocional a situaciones que se presentan en el entorno laboral. Por lo tanto, es invisible y solo se siente. El grado de satisfacción laboral depende de qué tan bien los resultados cumplan con las expectativas. Por lo tanto, la está comprobado que la satisfacción en el medio laboral, va depender mucho de los de condicionamiento que tenga. Entonces podemos afirmar que una persona no estará satisfecha si no puede encontrar lo que busca. En última instancia, la satisfacción laboral determina la actitud de una persona hacia el trabajo. En otras palabras, mientras que las personas tienen actitudes positivas hacia ciertos aspectos de sus trabajos, las personas pueden tener actitudes negativas hacia otros aspectos de sus trabajos (p. 629).

La satisfacción tiene factores intrínsecos y extrínsecos; estos incluyen elementos como el impacto del éxito laboral, las interacciones con colegas y clientes, la estabilidad y la capacidad de buscar el autodescubrimiento. La motivación intrínseca está estrechamente relacionada con el trabajo, y estos factores se basan en la importancia del liderazgo y su influencia, la asunción de responsabilidad, la creatividad y el dominio de la influencia del liderazgo. (Xie et al., 2017, pág. 81)

Cuando estos factores son causados por medios externos, se le llaman satisfacción extrínseca: este tipo de satisfacción generan un comportamiento real, es decir estos son más específicos, que están muy vinculados con el medio

externo personal, donde los empleados se adaptan a su trabajo a través de factores externos.

Todo profesional es capaz de influir tanto positiva como negativamente (Piyasena & Kottawatta, 2017, p. 51). En este sentido, la satisfacción interna sólo puede lograrse a través de factores externos, si los medios externos parecen insuficientes, la satisfacción interna disminuirá o incluso desaparecerá.

Los resultados obtenidos permitieron fundamentarlo teóricamente, pues luego de revisar diversas teorías relacionadas con el clima laboral y la satisfacción, realizamos un análisis para generar nuevas teorías de acuerdo al periodo de cada incidente, las cuales servirán como aporte. investigación científica.

En la sociedad se justifica, ya que será de gran contribución para el centro de salud porque les ayudará a tomar las medidas correctivas, haciendo que la atención de los servicios que se brinda sean de calidad, es decir cumplan con sus expectativas, como el ser atendido de manera amable y rápido.

Para los mismos responsables de las diferentes áreas, será de ayuda en la práctica, ya que luego de hacer nuestro diagnóstico, podemos brindar nuevos argumentos de sus deficiencias y falencias encontradas, permitiendo corregir los errores que aún no son considerados importantes para mejorar la satisfacción de su personal, haciendo que mejoren su desempeño.

El sustento metodológico, que tenemos es porque para arribar a nuevas teorías en relación a las variables, se usará el método cuantitativo, con el fin de hacer nuestro análisis a un nivel estadístico, esto se hará con ayuda de instrumentos y herramientas que den soporte a la información que se obtenga, el cual será procesada mediante ayuda de softwares, el cual daremos el sustento científico a la hipótesis dada.

Y para hacer la justificación científica, argumentamos que para resolver el problema planteado, se deberá de usar el método científico, el cual nos conlleva a dar sustento la hipótesis propuesta el cual está delimitada con sus

objetivos, el cual nos permite construir un instrumento de acuerdo al tipo de investigación que hacemos, como es el no experimental.

Para comprender mejor nuestro problema, continuaré describiéndolo; De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2018), el clima organizacional en las instituciones es importante porque permite comprender la relación entre la institución y sus objetivos futuros, y así proporciona una mejor gestión de las condiciones y orienta el comportamiento de la institución. funcionarios con respecto a las metas institucionales relacionadas con la capacidad organizacional y el bienestar general de los empleados (citado en Pedraza, 2018)

En América Latina y el Caribe, donde la intensidad laboral es cercana al 50,0% de la población total, el nivel actual de fatiga laboral es alto, el nivel de producción es bajo, las necesidades son estables, rentables, buenas, etc. , puede hacer el trabajo correcto que conduce al progreso y la producción de lo particular a lo general. Por otro lado, las condiciones de trabajo inestables, desagradables o riesgosas conducen naturalmente a accidentes, enfermedades e incluso la muerte. Por lo tanto, el trabajo se considera un importante determinante social de la salud (OPS, 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2019) en América Latina aporta el 60% de la energía física y mental de una persona necesaria para realizar actividades productivas, además asegura que la máxima productividad requiere de ciertas condiciones de trabajo, tales como; ambientales, sociales y psicológicas, para aumentar la satisfacción laboral de los empleadores (Organización Mundial de la Salud, 2019). En el centro de salud Manzanares de Vaccio, la alta demanda de atención y la falta de recursos humanos para determinadas oportunidades han generado malestar en los trabajadores, quienes en su mayoría no cuentan con las condiciones adecuadas y por ello trabajan arduamente, incrementado por la pandemia, afectando emocionalmente y la salud física, que afecta el clima organizacional del centro de salud y la satisfacción del personal, si el empleado no está satisfecho con el lugar de trabajo, no podrá realizar su trabajo al máximo, lo que conduce a una atención

de mala calidad. al usuario que impide su pleno y saludable desarrollo. En este contexto, se plantean las siguientes preguntas de investigación: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022?

Por lo expuesto hago la definición conceptual, del clima organizacional, donde nos dice Chiavenato (2017), es la intervención de un conjunto de particularidades o aspectos que conforman la estructuración de los ambientes de trabajo, el cual es percibido por todos sus integrantes, que a la vez están vinculadas a ciertos condicionamientos y lineamientos por la misma organización en cual hace un impacto en el desenvolvimiento de sus trabajadores en general.

Por otro lado, para sustentar mi hipótesis, tengo las siguientes dimensiones: Según Chiavenato (2017), la competencia de los empleados se refiere a la capacidad de liderar, organizar, planificar, participar y realizar tareas administrativas, de apoyo y apoyo en una organización.

La segunda dimensión es el diseño organizacional, que según Chiavenato (2017) es el elemento administrativo responsable de estructurar las diversas unidades orgánicas de la institución de manera ordenada y sinérgica. También trata de proporcionar las condiciones racionales óptimas para sus actividades diarias y como tercera dimensión considero la cultura organizacional, que también Chiavenato (2017) plantea que la cultura organizacional es un conjunto de creencias, valores, normas y reglas que determinan el comportamiento organizacional.

La segunda variable, la satisfacción laboral, fue definida conceptualmente por Scanlan y Still (2019), quienes afirman que es la respuesta emocional de una persona a los sentimientos profesionales y personales que le ofrece el trabajo, es decir, es una actitud que desarrolla. . en creencias y valores desarrollados por los empleados (Scanlan y Still, 2019).

Para sustentar aún más mi segunda variable, Ninaquispe (2020), nos

comentó que tomando como ejemplo a MINSA donde desarrolló a tres estándares, permitiendo hacer el análisis de la primera variable en estudio, con la dimensión: condiciones de trabajo, tiene en cuenta todo el conocimiento que tiene el empleador que le permite comunicarse con los demás, y esto también incluye la satisfacción con las condiciones de trabajo, vacaciones, etc.

La segunda dimensión es la interacción con el jefe, es decir, la relación entre el empleado y el jefe inmediato, es decir, si este último demuestra habilidades de liderazgo que hacen que el empleado se sienta acomodado y a gusto en su medio laboral. (Ninakispe 2020)

Finalmente, la tercera dimensión es el incentivo laboral, que incluye las características del lugar de trabajo relacionadas con la forma en que los empleados se motivan a través de refuerzos como incentivos dinerarios o no dinerario, así como la oportunidad de capacitarse para ser más competitivo que ofrece la organización. (Ninakispe 2020).

Según a las dimensiones de trabajo en mi investigación, hago la operacionalización de la primera variable, clima organizacional, donde refiero que es el grado de perceptibilidad que tiene un trabajador en cuanto el modo en que su jefe o líder los direcciona en sus ambientes de trabajo y mediante las competencias del personal, el diseño organizacional y su cultura organizativa, se podrá evaluar una escala valorativa Likert.

Definiendo operacionalmente la segunda variable, Satisfacción laboral; es la actitud que muestra cada trabajador de acuerdo a las condiciones que cuenta en su trabajo, así como la interacción entre sus compañeros y los incentivos que se le pueda ofrecer a cambio de un buen desempeño, para medir esta variable se considera una escala valorativa Likert.

Para dar argumento científico, planteo la hipótesis general: H1 El clima organizacional se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022. También propongo la hipótesis nula, H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente

en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho-2022

Por otro lado, mi propósito fue; explicar si el clima organizacional se relaciona en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022, siendo mi objetivo general

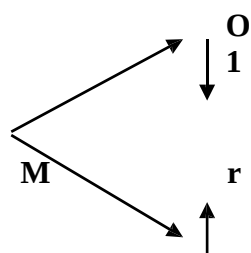
También convengo en plantear mis objetivos específicos; Detallar los factores que afectan al clima organizacional del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022

Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022. Demostrar que el clima organizacional repercute en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022

2. Metodología

El estudio corresponde al tipo descriptivo y correlacional, ya que se propone dar solución a los problemas que enfrentan ambas variables, según su conectividad en cada una de ellas, con un enfoque cuantitativo, donde nos argumenta Sánchez et al. (2018), debido a que el enfoque del estudio es cuantificar la actitud de los sujetos involucrados en la pregunta y representar estadísticamente los resultados y así dar respuesta a las metas planteadas en el estudio. Sánchez y Reyes (2015) se refieren al diseño no experimental que utilizamos en este estudio, porque el objetivo del estudio es hacer observaciones externas sin distorsionar el contexto del problema y el comportamiento de las personas involucradas, lo que importa. Se requiere una colección de un momento de estudio, por lo que se considera una sección transversal.

Su esquema metodológico es el siguiente:



O
2

Donde:

M : Es la muestra

O1 : Observación de la variable: Clima organizacional.

O2 : Observación de la variable: satisfacción

r : Correlación de variables.

Población muestral.

Por contar con un número reducido de trabajadores se consideró a toda la población, entonces podemos decir que contamos con una población muestral, constituido por 80 trabajadores, en las palabras de Gallardo (2017) afirmó que el tamaño de la muestra reduce el número de sujetos o proporciona un rango en el que se pueden muestrear todos los sujetos de la población de intervención para todo el personal relevante. Para ello, el investigador tiene que valerse de su experiencia para ser seleccionado.

Técnicas e instrumentos de investigación

Para la técnica fue la encuesta, donde se aplicó a toda la población muestral

Se utilizó como instrumento el cuestionario, que está compuesto por 22 preguntas, referidas a la primera y segunda variable en estudio, que además de una escala de Likert ayudó hacer el diagnóstico del problema planteado.

Validez y Confiabilidad de la Información

Para dar la validación del instrumento, fue mediante la opinión del juicio de tres expertos en investigación, garantizando que el instrumento es confiable para aplicar a la población muestral que se cuente.

Para que el instrumento sea confiable, usamos el Alfa de Cronbach, que nos determinó un nivel de confianza alto, ya que se obtuvo ,822 para las 11 preguntas de la variable clima organizacional.

Para que el instrumento sea confiable, usamos el Alfa de Cronbach, que nos determinó un nivel de confianza alto, ya que se obtuvo ,801 para las 11 preguntas de la variable satisfacción.

Procesamiento y análisis de la información.

El programa utilizado en el estudio está basado en Excel 2019, como primer punto se logra realizar las tablas necesarias que permitan la clasificación y medición por tablas de frecuencias, para ello se mide la confiabilidad de los instrumentos mediante estadística descriptiva, se utiliza la de Cronbach. alpha , La información conocida es muy importante para la obtención de nuevos fundamentos teóricos.

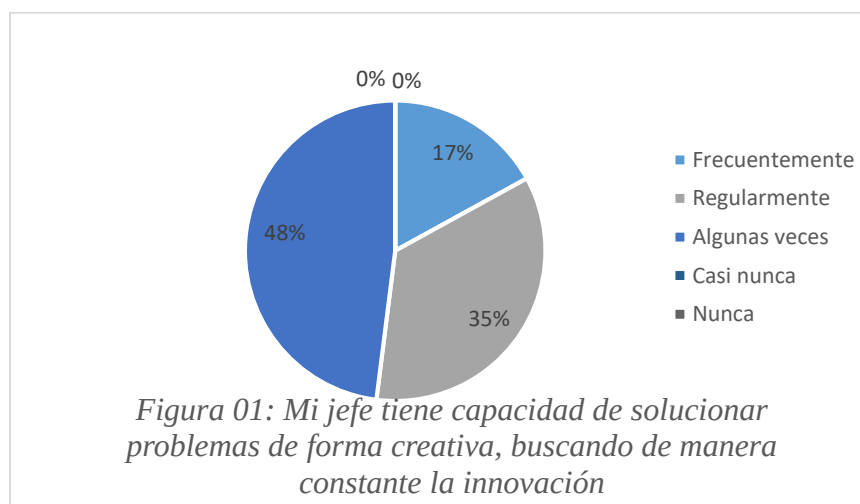
3. RESULTADOS

TABLA 1.

¿Mi jefe tiene capacidad de solucionar problemas de forma creativa, buscando de manera constante la innovación?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	14	17%
Regularmente	28	35%
Algunas veces	38	48%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio



INTERPRETAMOS:

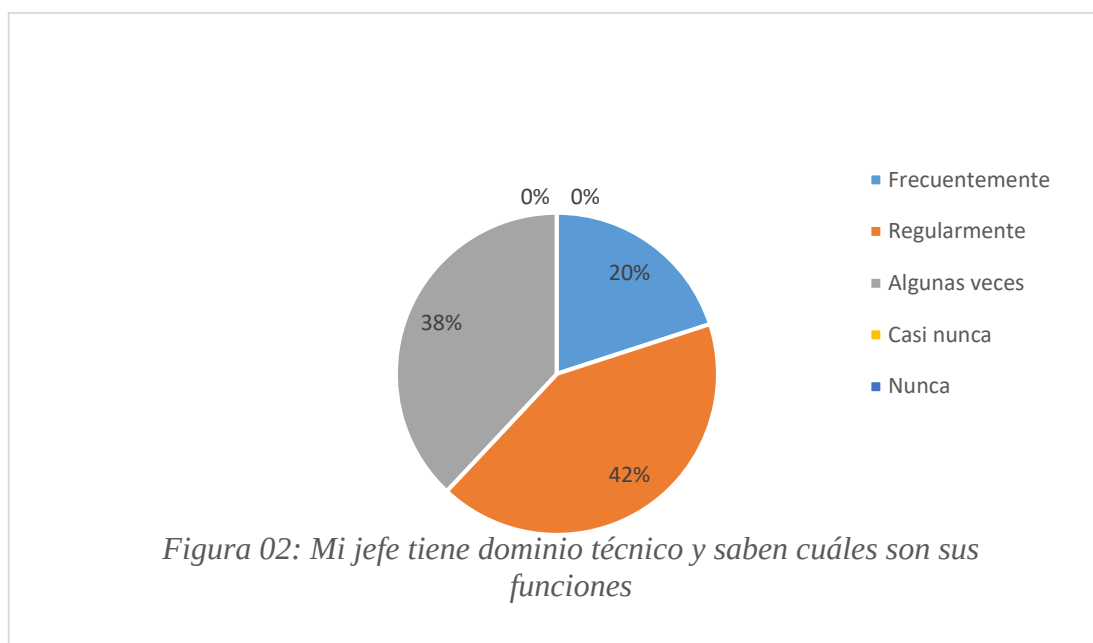
Se refleja en la tabla 1, a un 48% del personal indican que algunas veces su jefe tiene capacidad de solucionar problemas de forma creativa, buscando de manera constante la innovación, mientras un 35% que es regularmente y el 17% manifiestan que es frecuentemente.

TABLA 2.

¿Mi jefe tiene dominio técnico y saben cuáles son sus funciones?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	16	20%
Regularmente	34	42%
Algunas veces	30	38%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio.



INTERPRETAMOS:

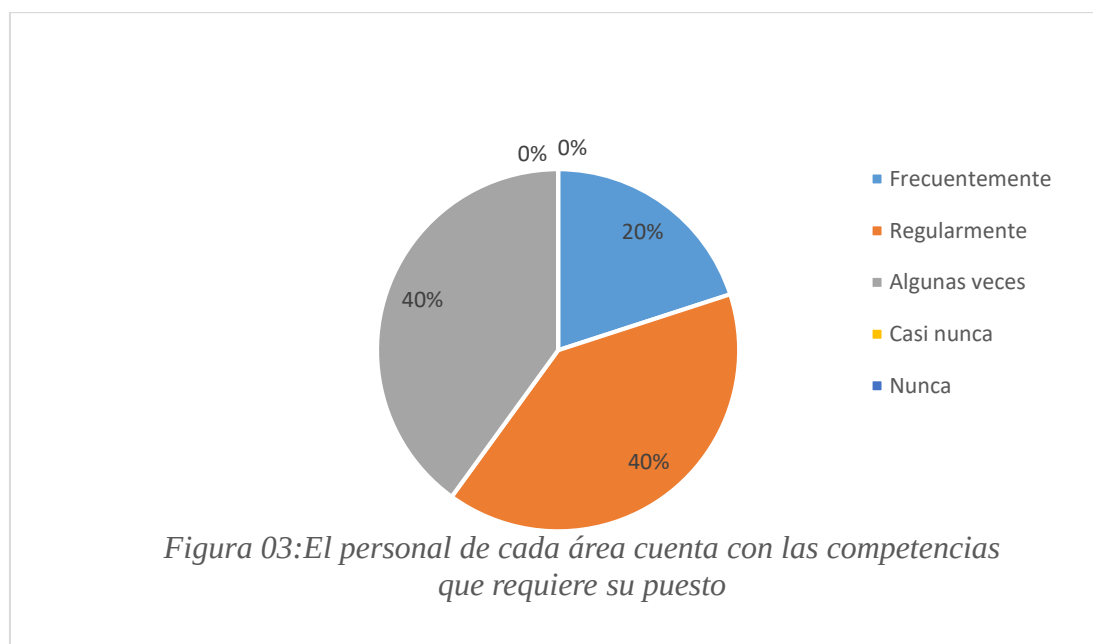
En la tabla 2, existe un 42% del personal confirman que su jefe regularmente tiene dominio técnico y saben cuáles son sus funciones, por otro lado un 38% aducen que algunas veces y el 20% afirman que es de forma frecuente.

TABLA 3.

¿El personal de cada área cuenta con las competencias que requiere su puesto?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	16	20%
Regularmente	32	40%
Algunas veces	32	40%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio.



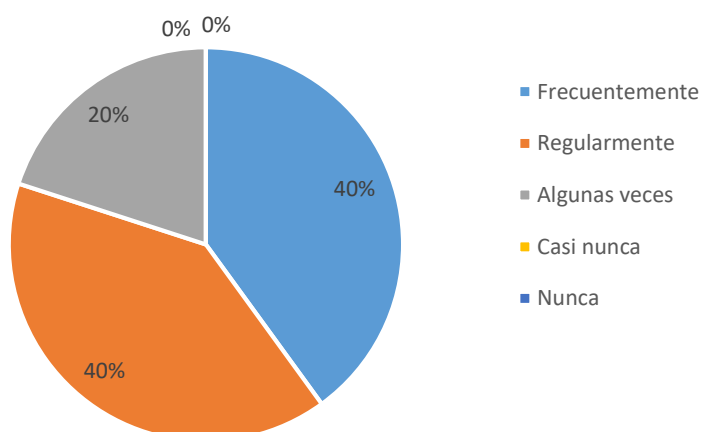
INTERPRETANDO:

Observamos que en la tabla 3, hay un 40% del personal indican que regularmente el personal de cada área cuenta con las competencias que requiere su puesto, mientras otro 40% sostienen que algunas veces y solo el 20% que queda lo afirman que es frecuentemente.

TABLA 4.*¿Su jefe cuenta con buen liderazgo?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	32	40%
Regularmente	32	40%
Algunas veces	16	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio.

*Figura 04: Su jefe cuenta con buen liderazgo***INTERPRETANDO:**

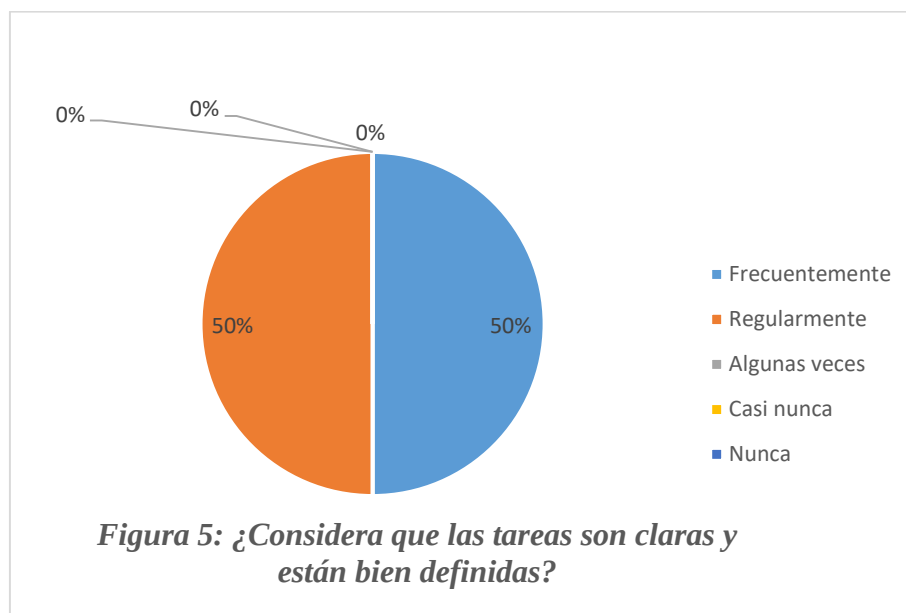
En la tabla 4, vemos al 40% del personal afirman que con frecuencia su jefe cuenta con buen liderazgo, por otro lado hay otro 40% que coinciden que es regularmente y el 20% aducen que algunas veces.

TABLA 5.

¿Considera que las tareas son claras y están bien definidas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	40	50%
Regularmente	40	50%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	2	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio.



INTERPRETACIÓN:

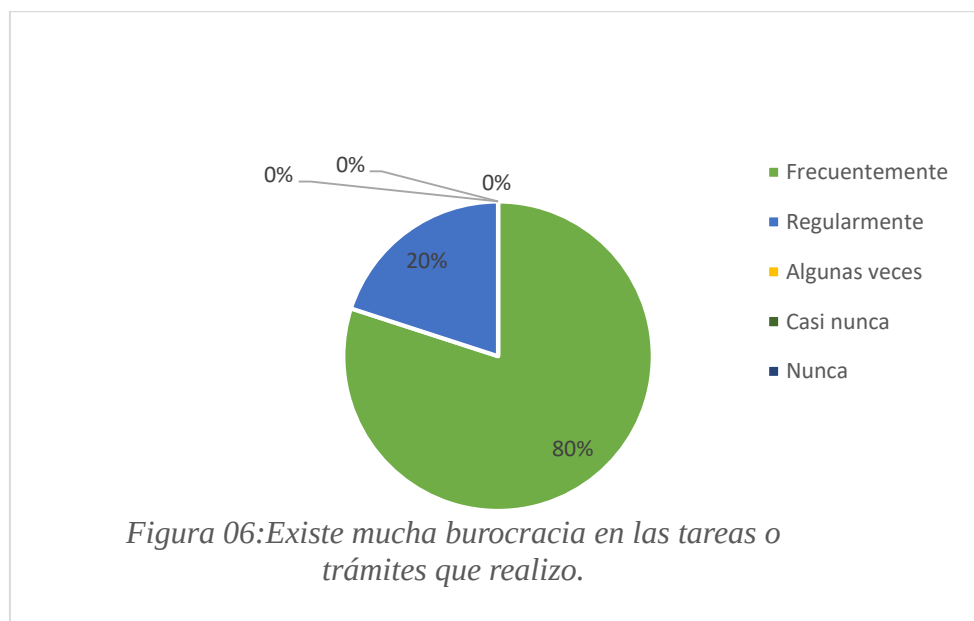
Es notorio que en la tabla 5, hay un 50% del personal que indican que frecuentemente las tareas son claras y están bien definidas y el otro 50% manifiestan que es regularmente.

TABLA 6.

¿Existe mucha burocracia en las tareas o trámites que realizo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	64	80%
Regularmente	16	20%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

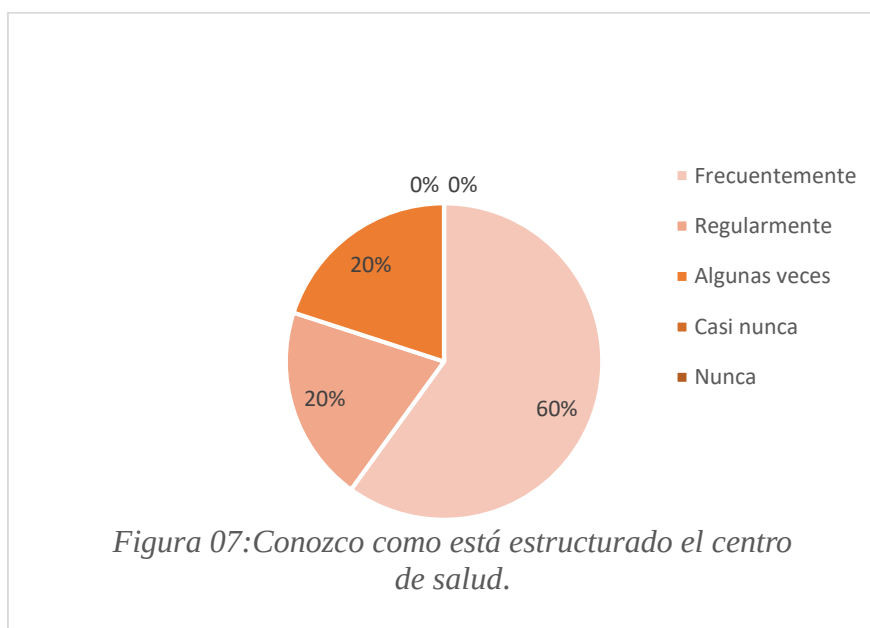
En la tabla 6, nos dice frecuentemente el 80% del personal, que existe mucha burocracia en las tareas o trámites que realizo y el 20% que restan sostienen que es de manera regular.

TABLA 7.

¿Conozco como está estructurado el centro de salud?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	48	60%
Regularmente	16	20%
Algunas veces	16	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



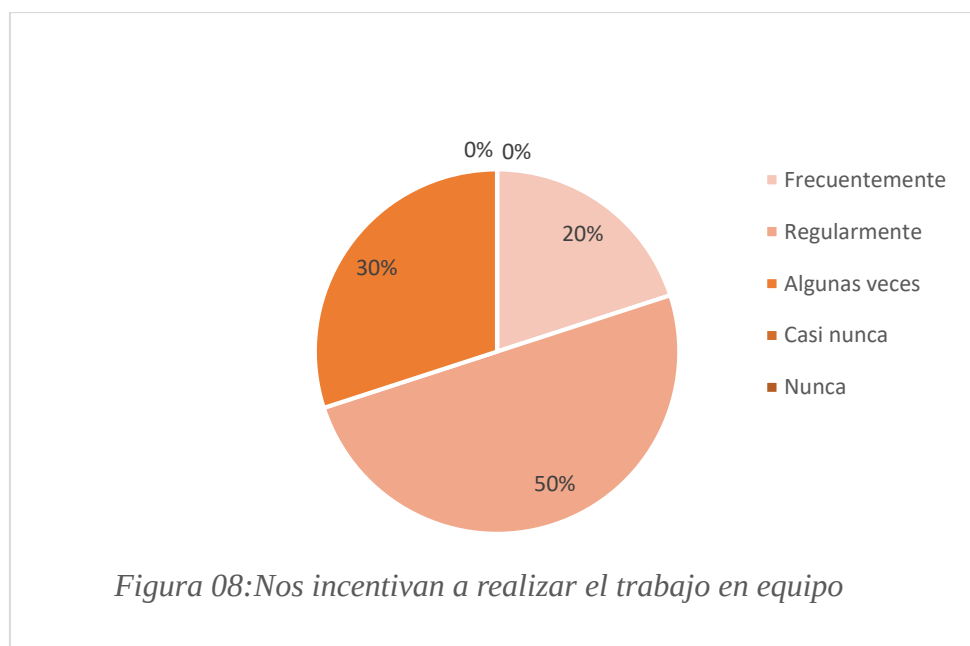
INTERPRETANDO:

Tabla 7, existe un 60% del personal donde indican que frecuentemente conoce como está estructurado el centro de salud y de forma regular sostienen el 20% y el otro 20% afirman que algunos los conocen.

TABLA 8.*¿Nos incentivan a realizar el trabajo en equipo?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	16	20%
Regularmente	40	50%
Algunas veces	24	30%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETACIÓN:**

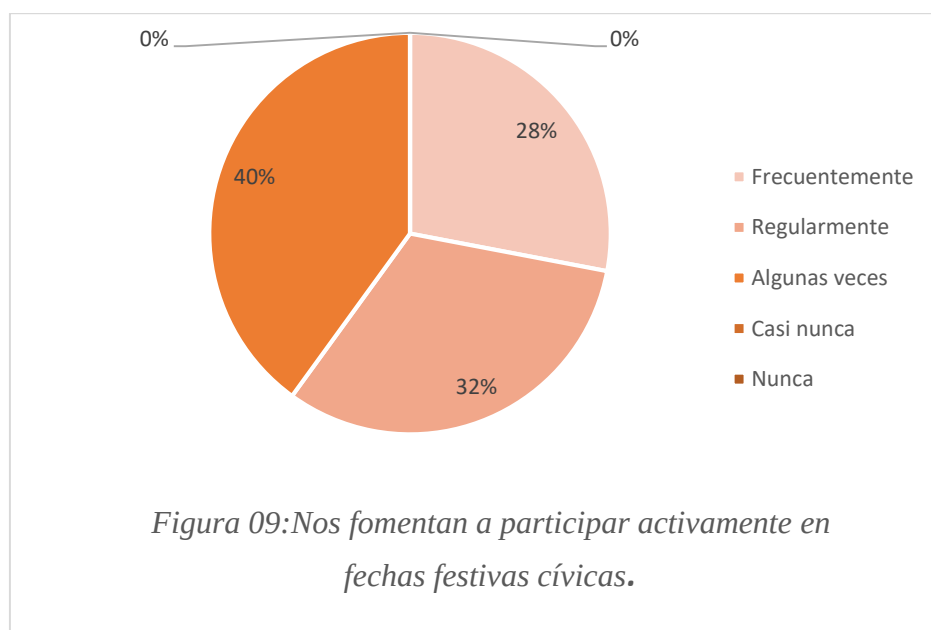
Observamos en la tabla 8, a un 50% del personal donde indican que regularmente nos incentivan a realizar el trabajo en equipo, tiene el mismo efecto al del presencial, el 30% que algunas veces y el 20% que restan coinciden que es frecuentemente.

TABLA 9.

¿Nos fomentan a participar activamente en fechas festivas cívicas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	22	28%
Regularmente	26	32%
Algunas veces	32	40%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio



INTERPRETANDO:

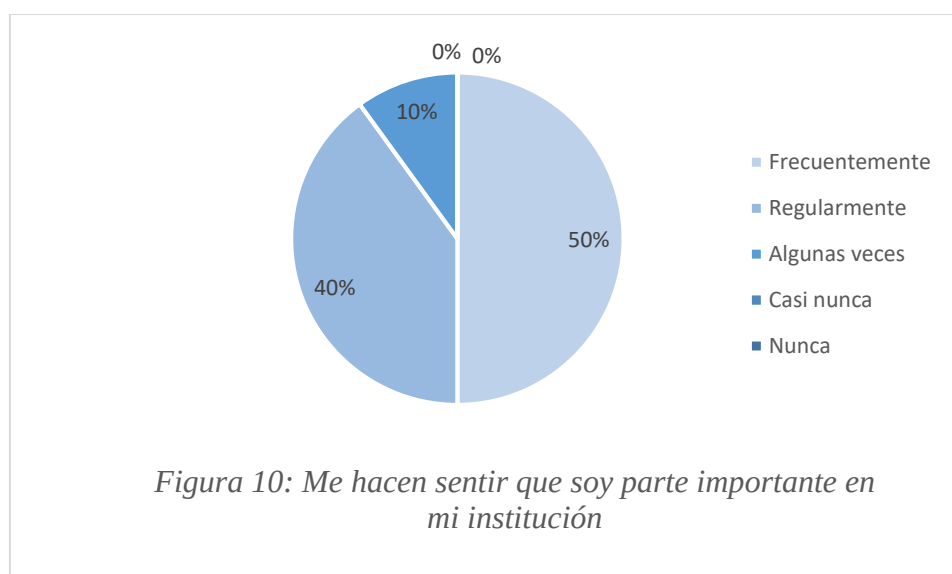
En la tabla 9, vemos que el 40% del personal coinciden que algunas veces nos fomentan a participar activamente en fechas festivas cívicas, por otro lado un 32% sostienen que es regularmente y el 28% afirman que es frecuentemente.

TABLA 10.

¿Me hacen sentir que soy parte importante en mi institución?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	40	50%
Regularmente	32	40%
Algunas veces	8	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETANDO:

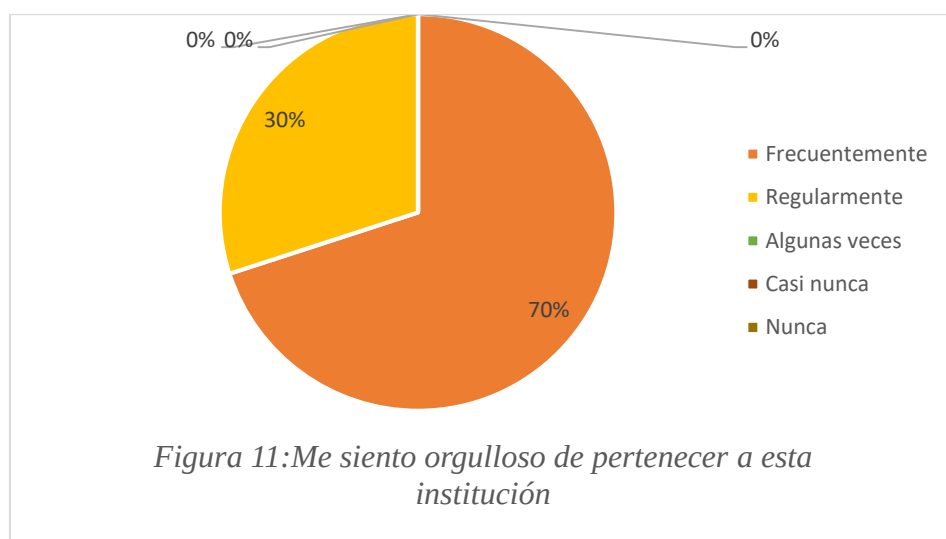
Nos denota la tabla 10, existe un 50% del personal donde indican que frecuentemente me hacen sentir que soy parte importante en mi institución, mientras que un 40% aducen que regularmente y por otro lado un 10% que queda afirman que algunas veces.

TABLA 11.

¿Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	56	70%
Regularmente	24	30%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETANDO:

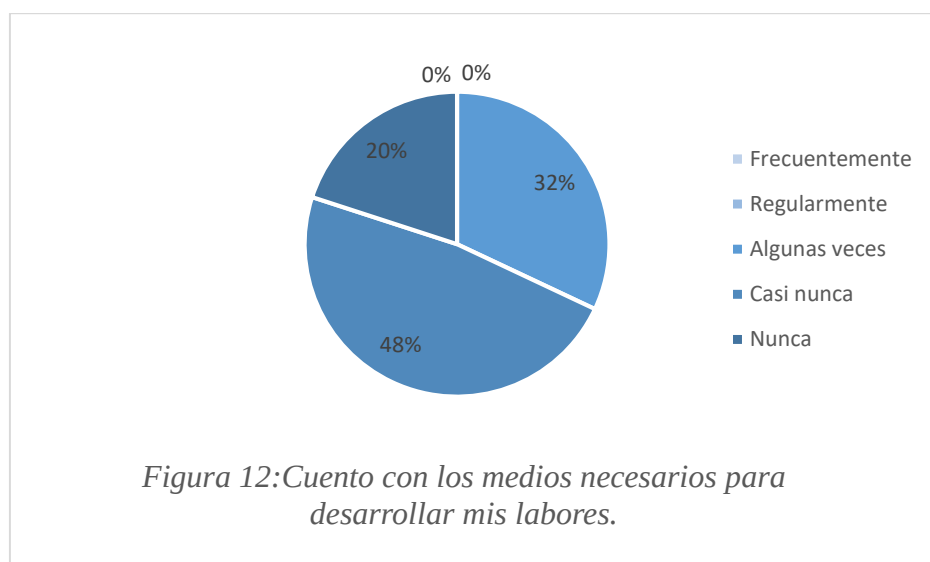
En la tabla 11, vemos que el 70% del personal afirman que frecuentemente se siente orgulloso de pertenecer a esta institución, mientras que el 30% que resta sostienen que regularmente.

TABLA 12.

¿Cuento con los medios necesarios para desarrollar de mis labores?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	26	32%
Casi nunca	38	48%
Nunca	16	20%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio.



INTERPRETANDO:

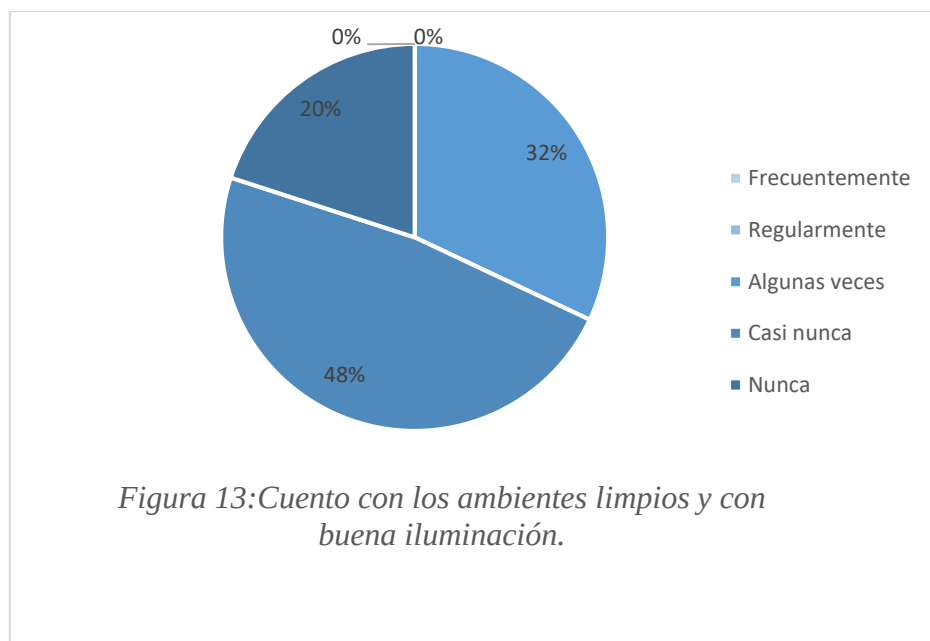
En la tabla 12, nos refleja que el 480% del personal aduce que casi nunca cuento con los medios necesarios para desarrollar de mis labores, por otro lado, un 32% opinan que algunas veces y el 20% afirman que nunca.

TABLA 13.

¿Cuento con los ambientes limpios y con buena iluminación?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	30	38%
Algunas veces	34	42%
Casi nunca	16	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio.



INTERPRETANDO:

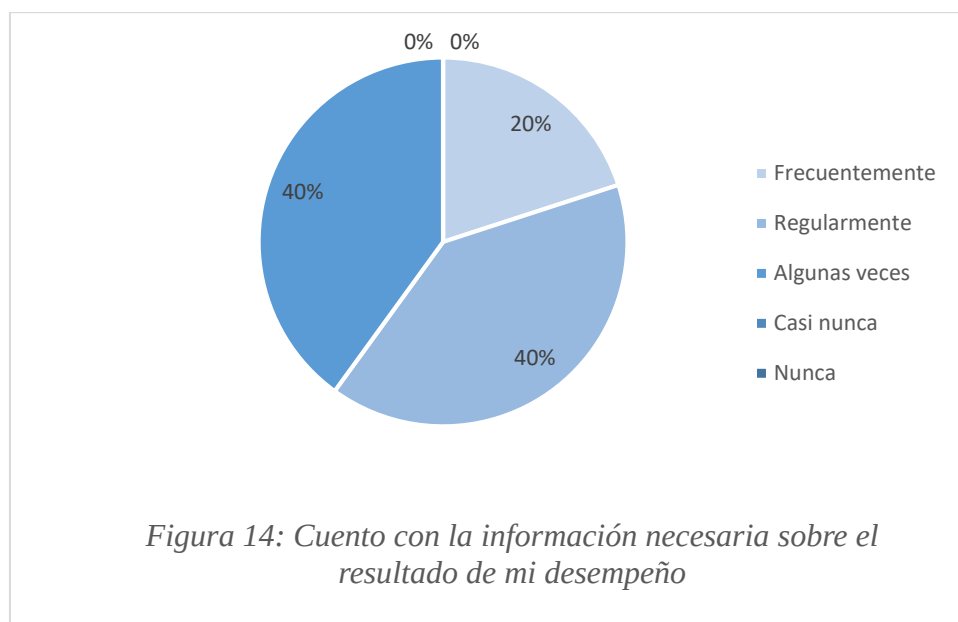
En la tabla 13, se coincide que un 42% del personal manifiestan que algunas veces cuenta con los ambientes limpios y con buena iluminación, en tanto un 38% indican que regularmente y el 20% afirman que casi nunca.

TABLA 14.

¿Cuento con la información necesaria sobre el resultado de mi desempeño?

ESCALA	CANT.	. %
Frecuentemente	16	20%
Regularmente	32	40%
Algunas veces	32	40%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio.



INTERPRETANDO:

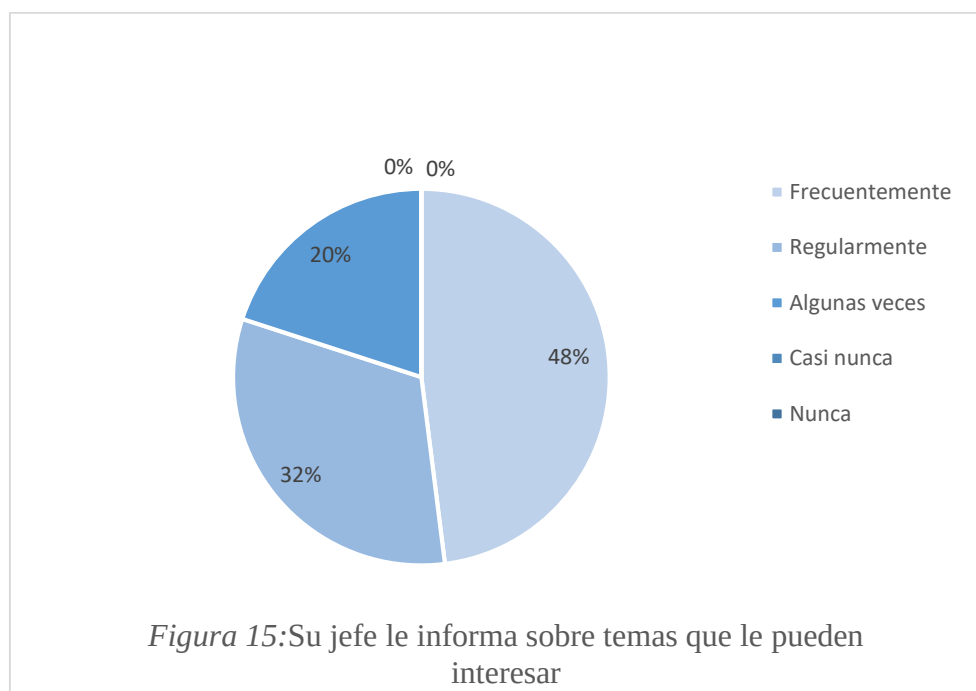
Observamos en la tabla 14, que hay un 40% del personal donde regularmente cuenta con la información necesaria sobre el resultado de mi desempeño, otro 40% afirman que algunas veces y el restante 20% opinan frecuentemente.

TABLA 15.

¿Su jefe le informa sobre temas que les pueden interesar?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	38	48%
Regularmente	26	32%
Algunas veces	16	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio.



INTERPRETANDO:

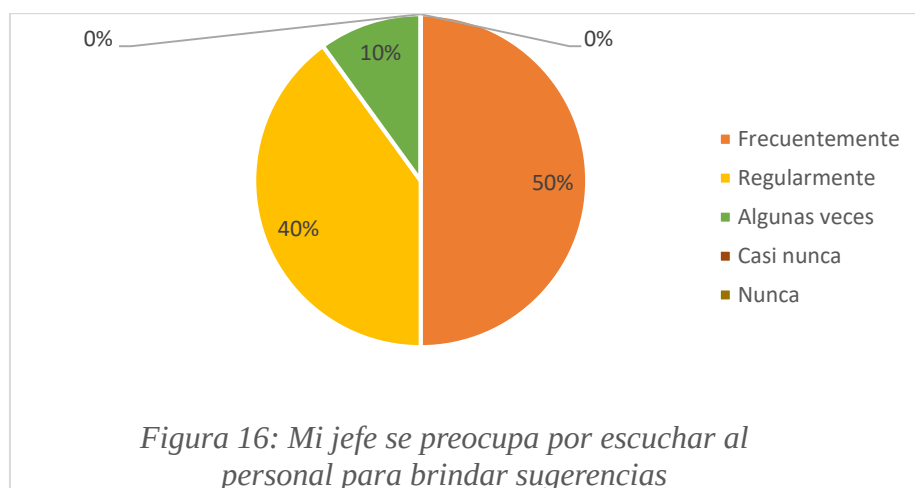
Se observa a la tabla 15, que un 48% del personal coinciden que su jefe le interesa informar sobre temas que les pueden interesar, mientras un 32% indican que es regularmente y el 20% sostienen, algunas veces.

TABLA 16.

¿Mi jefe se preocupa por escuchar al personal para brindar sugerencias?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	40	50%
Regularmente	32	40%
Algunas veces	8	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio.



INTERPRETANDO:

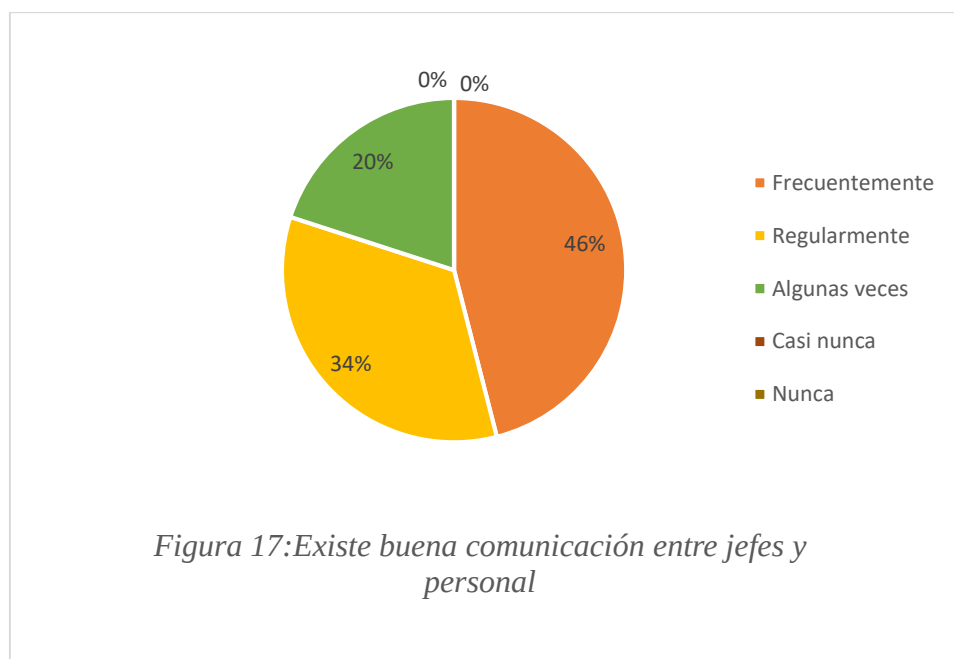
Podemos ver la tabla 16, a un 50% del personal donde manifiestan que frecuentemente mi jefe se preocupa por escuchar al personal para brindar sugerencias, un 40% indican que es regularmente y el 10 de los que quedan dicen algunas veces.

TABLA 17.

¿Existe buena comunicación entre jefes y personal?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	37	46%
Regularmente	27	34%
Algunas veces	16	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio



INTERPRETACIÓN:

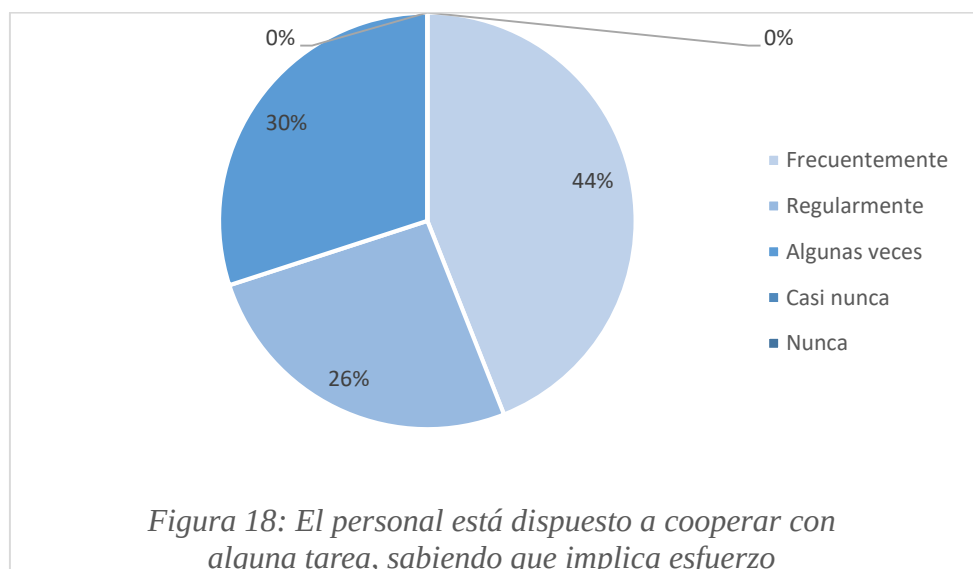
Nos denota en la tabla 17, a un 46% del personal donde nos dicen que frecuentemente existe buena comunicación entre jefes y personal, por otro lado hay un 34% afirman que es regularmente y el 20% de los que quedan consignan que algunas veces.

TABLA 18.

¿El personal está dispuesto a cooperar con alguna tarea, sabiendo que implica esfuerzo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	35	44%
Regularmente	21	26%
Algunas veces	24	30%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio



INTERPRETANDO:

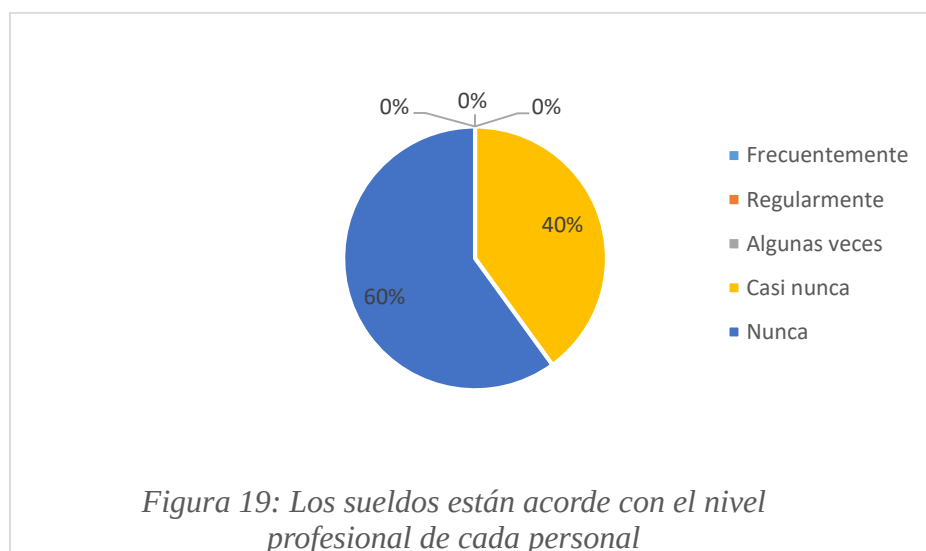
Se ve en la tabla 18, que el 44% del personal coinciden que frecuentemente el personal está dispuesto a cooperar con alguna tarea, sabiendo que implica esfuerzo, un 30% indican algunas veces y el 26% afirman algunas veces.

TABLA 19.

¿Los sueldos están acorde con el nivel profesional de cada personal?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	32	40%
Nunca	48	60%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio



INTERPRETANDO:

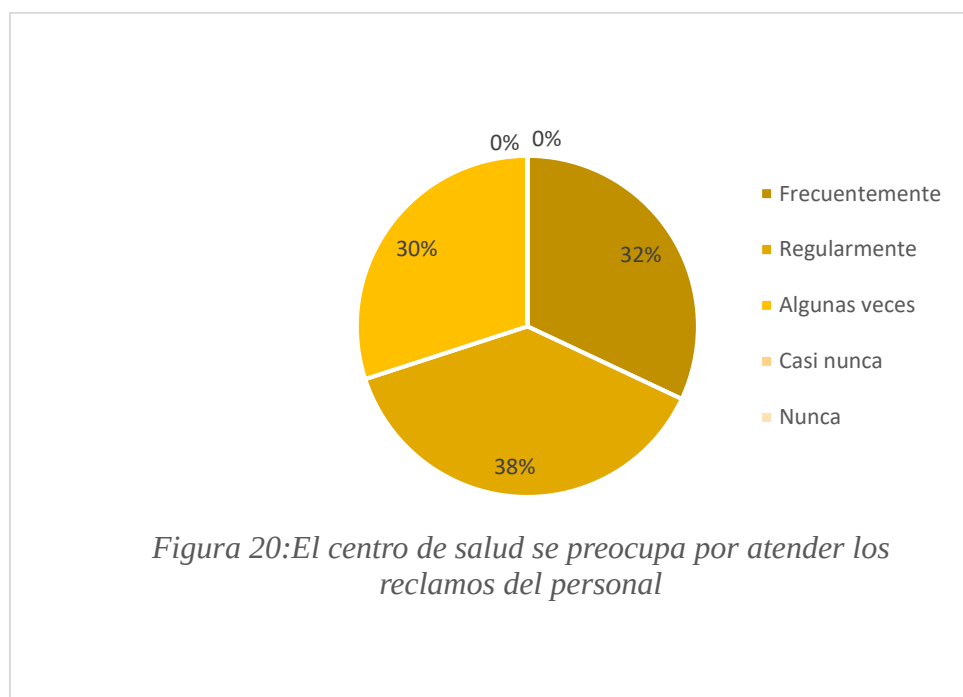
Tabla 19, nos revela que el 60% del personal manifiestan que nunca los sueldos están acordes con el nivel profesional de cada personal y el 40% que restan coinciden en casi nunca.

TABLA 20.

¿El centro de salud se preocupa por atender los reclamos del personal?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	26	32%
Regularmente	40	38%
Algunas veces	24	30%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio



INTERPRETANDO:

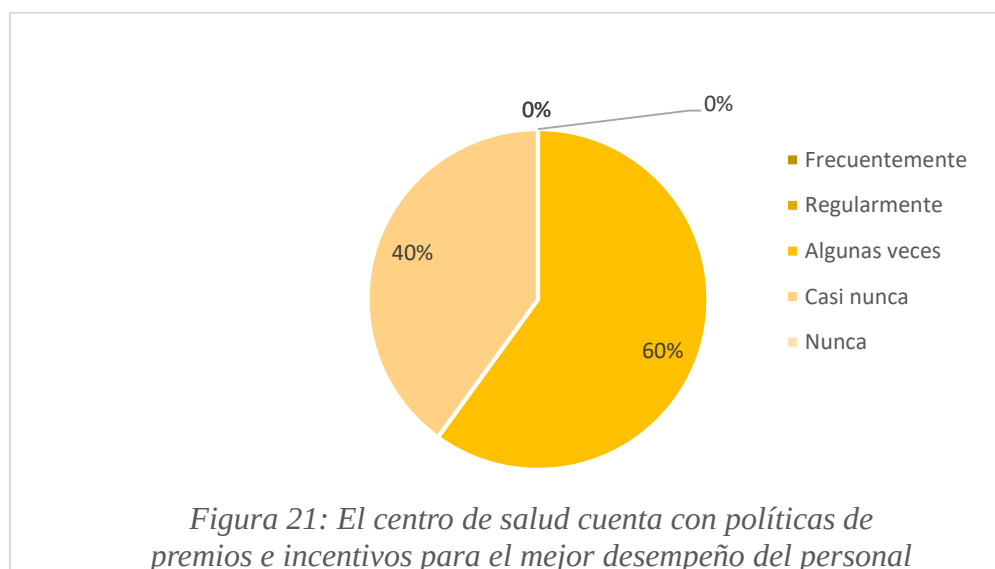
Podemos ver que la tabla 20, muestra que un 38% del personal indican que regularmente el centro de salud se preocupa por atender los reclamos del personal, otro dato resaltante es que un 32% afirman que es frecuentemente y el 30% de los que quedan afirman algunas veces.

TABLA 21.

¿El centro de salud cuenta con políticas de premios e incentivos para el mejor desempeño del personal?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	48	60%
Casi nunca	32	40%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio



INTERPRETANDO:

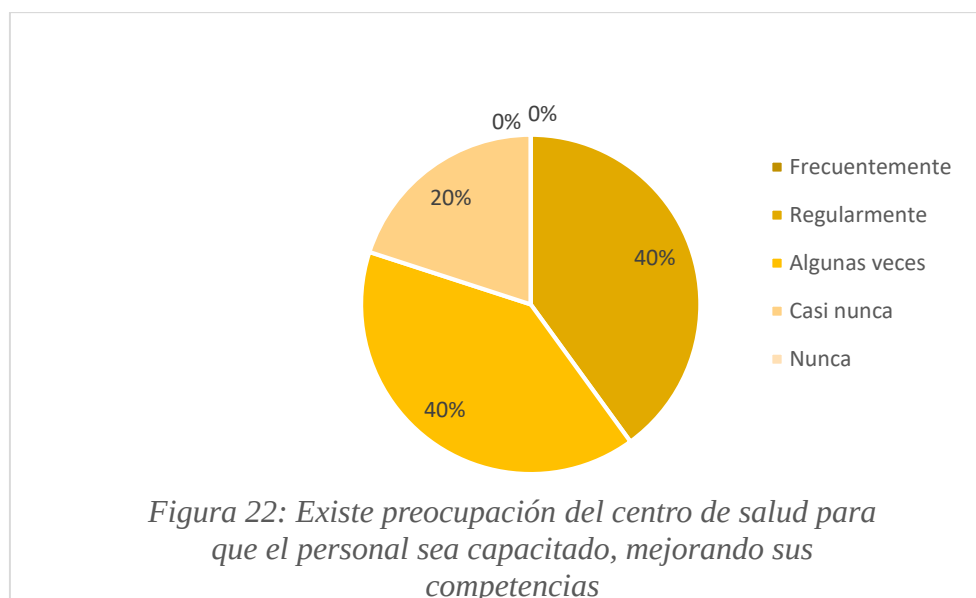
En la tabla 21, hay un 60% del personal donde coinciden que algunas veces el centro de salud cuenta con políticas de premios e incentivos para el mejor desempeño del personal, y el 40% restante manifiestan que casi nunca.

TABLA 22.

¿Existe preocupación del centro de salud para que el personal sea capacitado, mejorando sus competencias?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	32	40%
Algunas veces	32	40%
Casi nunca	16	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: datos de variables en estudio



INTERPRETANDO:

Tabla 22, nos muestra que hay un 40% del personal donde coinciden que regularmente existe preocupación del centro de salud para que el personal sea capacitado, mejorando sus competencias, otro 40% sostienen que algunas veces y el 20% restante de encuestados opinan casi nunca.

Tabla 23:**Correlación entre Clima organizacional y satisfacción del personal.**

		Clima organizacional	Satisfacción del personal.
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coef. de cor.	1,000
			0,712*
		Sig. (bilateral)	.
		N	80
	Satisfacción del personal.	Coef. de cor.	0,712**
			1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

**, con una significancia de correlación a un nivel (0,01).

Con nivel de confianza a un 95%

V signif.: $\alpha = 0.05$

Podemos ver que la tabla 23, nos denota que hay un alto nivel de correlación entre las variables estudiadas, siendo el clima organizacional y la satisfacción del personal, por tener un Rho Spearman de ,712, manifestando una significancia estadística ya que $p=0,000 < 0,05$.

4. Análisis y Discusión.

Explicar si el clima organizacional se relaciona en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022.

Podemos ver que la tabla 23, nos denota que hay un alto nivel de correlación entre las variables estudiadas, siendo el clima organizacional y la satisfacción del personal, por tener un Rho Spearman de ,712, manifestando una significancia estadística ya que $p=0,000 < 0,05$. En su estudio, Morán (2022), tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los empleados, encuestó a 45 profesionales que trabajan en los servicios de emergencia en Ecuador mediante un cuestionario y concluyó que el clima organizacional y la satisfacción de los empleados tienen cierta importancia y correlación. entre grados. Hubo una alta correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (R de Spearman=0.838, $p=0.031$). en tal sentido Araya y Medina (2019), en su estudio nos mencionan que las variables de clima organizacional y satisfacción laboral son cruciales en la gestión de una organización ya que si existen estas deficiencias pueden tener un impacto negativo como el ausentismo, falta de calidad de atención, rotación continua. etc. la influencia de los profesionales y por tanto de la organización. Los resultados muestran que existe un grado significativo de correlación entre las dos variables ($R=0.636$, $p=0.00$), según Medina (2022), tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud que laboran en un establecimiento de salud de Loreto. Sus resultados mostraron que la correlación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, el Rho de Spearman obtenido fue de 0,801, lo que indicó una correlación positiva alta, y el valor p fue de 0,000, que fue inferior a 0,05. Por lo tanto, se puede concluir que el clima organizacional está directamente relacionado con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en la institución.

Se confirma que mucho tiene que ver el clima organizacional que hay en cada organización con los niveles de satisfacción de los trabajadores, es necesarios que se enfatice en las formas de direccionamiento. En pocas palabras si se crea una buena

cultura pues todos caminan en una misma línea y por ende conlleva a mejorar la satisfacción de los trabajadores.

Detallar los factores que afectan al clima organizacional del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022

En la tabla 4, solo un 40% de trabajadores consideran que su jefe regularmente cuenta con buen liderazgo, en la tabla 5, otro 50% considera que las tareas regularmente son claras y están bien definidas, en la tabla 8, solo un 50% indican que regularmente nos incentivan a realizar el trabajo en equipo y en la tabla 10, también se ve que solo el 50% afirman que le hacen sentir frecuentemente que soy parte importante en mi institución y en la tabla 14, el 40% sostienen que regularmente cuento con la información necesaria sobre el resultado de mi desempeño. De acuerdo con Moran (2022), esto demuestra que el clima organizacional es el lugar y ambiente en el que se realiza el trabajo, por lo que está conformado por todos los miembros de la institución, y además es importante mantener su valor útil. Pero una mejor atención y el progreso institucional mejoran emocionalmente. Arévalo et al. (2021) en su estudio enfatizaron la relación entre la sobrecarga de trabajo y un clima organizacional en el cual los empleados son incapaces de realizar su trabajo de manera efectiva, por lo que propusieron un taller de estrés preventivo, informativo y práctico. A través de estos encuentros, liderazgo y mayor motivación, relaciones interpersonales. las relaciones mutuas entre colegas mejorarán y el trabajo en equipo se desarrollará mejor, y más empleados estarán capacitados para trabajar de manera eficiente. Por otro lado, Vásquez (2022) demostró que para mejorar el clima organizacional es necesario trabajar la comunicación, la cooperación y las relaciones interpersonales, las palabras claves son: comunicación, cultura organizacional, diseño organizacional, estrés, potencial humano, relaciones interpersonales, satisfacción laboral.

Es importante contar en las jefaturas con personal que cuenten un buen liderazgo, ya que de ellas dependerá el buen clima organizacional, en una organización se debe considerar a los responsables de cada unidad orgánica a verdaderos líderes el cual estos son quienes orienten un ambiente armonioso con mucha comunicación para el cumplimiento de los objetivos.

Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022.

En la tabla 12, vemos que un 48% de trabajadores afirman que casi nunca cuento con los recursos necesarios para el desarrollo de mis actividades, en la tabla 16, el 50% sostienen que mi jefe frecuentemente se preocupa por escuchar al personal para brindar sugerencias, en la tabla 19, un 60 % coinciden que nunca los sueldos están acorde con el nivel profesional de cada personal y en la tabla 20, un 38% indican que el centro de salud regularmente se preocupa por atender los reclamos del personal y en la tabla 22, se ve que el 40% refiere que regularmente existe preocupación del centro de salud para que el personal sea capacitado, mejorando sus competencias... Sustentan Scanlan y Steele, (2019). La satisfacción laboral es una reacción emocional, los sentimientos profesionales y personales de una persona sobre la oferta de trabajo, es decir, sobre la realidad del trabajo, una actitud formada en creencias y valores. cerca. Así como Carrillo (2022), dice que en el campo de la salud pública, donde la atención que se brinda a los pacientes es muy importante, existe la necesidad de aumentar la satisfacción de los usuarios y del personal; es importante ajustar las estrategias y tratar de identificar comportamientos y actuaciones que puedan tener efectos tanto positivos como negativos. Como Arroyo y Puma (2018) indicaron que los centros de salud actualmente tienen implementado un indicador como proceso de calidad, principalmente para la satisfacción laboral de los empleados; considerar el comportamiento de cada empleado en diferentes situaciones; es importante reconocer la satisfacción para tomar medidas preventivas, como planificar cambios en la cultura de los centros de salud.

Los resultados nos muestran que no hay nada mejor que detectar que factores o aspectos que molestan a los trabajadores, identificar sus necesidades, saber escucharlos, solicitar sus sugerencias, así como hacer sentir al trabajador que es importante, con el fin que estos mejoren su desempeño.

Demostrar que el clima organizacional repercute en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022

En la tabla 1, se observa que el 48% de los trabajadores manifiestan que algunas veces mi jefe tiene capacidad de solucionar problemas de forma creativa, buscando de manera constante la innovación, en la tabla 6, un 80% afirman que frecuentemente existe mucha burocracia en las tareas o trámites que realizo, mientras en la tabla 17, solo un 46% consideran que frecuentemente existe buena comunicación entre jefes y personal y en la tabla 21, el 60% nos refiere que algunas veces el centro de salud cuenta con políticas de premios e incentivos para el mejor desempeño del personal. En tanto Iglesia y Torres (2018), afirman que el clima organizacional es uno de los componentes que se debe considerar en la secuencia institucional de liderazgo, transferencia y modernización. También se considera como una evaluación conjunta del clima laboral de los miembros de la organización o institución, la cual está íntimamente relacionada con la satisfacción de cada empleado individual. Sin embargo, Parra et al. (2018), afirmaron que la satisfacción laboral es la actitud de los compañeros de trabajo hacia el trabajo relacionado. Esta actitud se basa en creencias y virtudes que el individuo desarrolla como parte de la actitud general del individuo hacia su trabajo. Por otro lado, Espejo (2018), tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del centro médico, su estudio fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental, encontrándose en sus resultados, 55 encuestados entre ellos, 2 % de los encuestados tenían un clima organizacional normal, las carencias fueron del 44,8% de los encuestados, mientras que el 53,4% de los encuestados valoró su satisfacción laboral como media y el 46,6% como baja. También Palacios (2019) se centró en investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras en una micro red en Yugoslavia. Este trabajo no fue experimental y los resultados fueron cuantitativos. Las variables relacionadas con la relación necesitan adoptar estrategias para mejorar el clima.

Está visto que en cada organización debe verificar las estrategias que utiliza para retener al buen talento humano, no hay nada mejor en crear ambientes de trabajo que esté acorde a las necesidades de los trabajadores, ya que de ello dependerá que el trabajador se sienta a gusto en su puesto de trabajo.

5. Conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

Concluimos que existe un alto nivel de correlación entre las variables, clima organizacional y la satisfacción del personal del centro de salud Manzanares, por tener un Rho Spearman de ,712, con una significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$. Tal como se ve en la tabla 23, confirmando que una organización debe contar con un buen clima con el fin de mejorar la satisfacción de sus trabajadores. Por lo tanto, la hipótesis es aceptable.

Existen varios factores que repercuten en el buen clima del centro de salud como el liderazgo, comunicación , trabajo en equipo, esto se ve en sus resultados de la tabla 4, cuando solo un 40% de trabajadores consideran que su jefe regularmente cuenta con buen liderazgo, también en la tabla 5, otro 50% considera que las tareas regularmente son claras y están bien definidas, y que regularmente nos incentivan a realizar el trabajo en equipo y en la tabla 10, también se ve que solo el 50% afirman que son valorados y en la tabla 14, el 40% sostienen que regularmente cuento con la información necesaria sobre el resultado de mi desempeño.

En cuanto a la satisfacción no es buena ya que en la tabla 12, indican un 48% de trabajadores que casi nunca cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades, en la tabla 16, solo el 50% sostienen que mi jefe frecuentemente se preocupa por escuchar al personal para brindar sugerencias, y peor aún en la tabla 19, un 60 % coinciden que nunca los sueldos están acorde con el nivel profesional de cada personal, reflejando que hay algunas preferencias ya que regularmente se preocupa por atender los reclamos del personal y en la tabla 22, se ve que el 40% refiere que regularmente existe capacitaciones.

No hay un buen clima laboral ya que en la tabla 1, se observa que el 48% de los trabajadores manifiestan que algunas veces mi jefe tiene capacidad de solucionar problemas de forma creativa, por ello frecuentemente existe mucha burocracia en las tareas o trámites que realizo, desmotivando al personal y peor aún en la tabla 17, solo un 46% consideran que frecuentemente existe buena comunicación entre jefes y personal y algunas veces el centro de salud cuenta con políticas de premios e incentivos para poder retener al talento humano, tal como se ve en la tabla 21, cuando el 60% lo afirma.

5.2. Recomendaciones

El director debe mejorar las condiciones laborales del personal, asignando un presupuesto en su plan operativo, el cual debe coordinar con los jefes de cada área sobre sus necesidades, permitiendo mejorar el nivel de satisfacción de su personal, sabiendo que un personal satisfecho contribuye a cumplir eficientemente los objetivos de una organización.

Para asumir un cargo el área de RRHH debe evaluar los perfiles del candidato, asimismo debe capacitar a todos los responsables de las jefaturas, con el fin mejorar el estilo de liderazgo que aplican, mejorando la comunicación y motivación a todo su personal que esté a su cargo, implantar como política; que el trabajo se debe realizar en equipo, haciendo que el personal sea valorado.

Los responsables de cada área deben hacer reuniones mensuales con el personal a su cargo, donde manifiesten sus necesidades o brinden sugerencias de mejoras, también el área de RRHH debe evaluar las escalas de las remuneraciones, con el fin que estos estén acordes al mercado laboral y así se podrá retener o contar con personal competente. También se debe atender los reclamos del personal en los tiempos asignados según normatividad de la institución.

El director debe reunirse con los responsables de sus jefaturas con el fin de mejorar los procesos administrativos, haciendo que estos sean menos burocráticos, con el fin de resolver de inmediato los problemas que surjan, se debe implementar nuevas políticas de incentivo al personal, hacer talleres de socialización periódicamente con todo el personal, para interactuar entre jefes y trabajadores, mejorando así el nivel de satisfacción.

6. Referencias Bibliográficas

- Aguirre, M., Martínez, P., Vergara, J., & Chiflas, J. (2012). *Clima organizacional en la gestión educativa de docentes de la escuela de enfermería de la Universidad Veracruzana, campus Coatzacoalcas*. Revista de la Alta Tecnología y la Sociedad,, 6(1),16-31.
- Al-Kurdi, O. , El-Haddadeh, R. y Eldabi, T. (2020). *The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education*. International Journal of Information Management, 50, 217–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Araya, M., y Medina, A. (2020). *Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile*. Revista Médica De Risaralda, 25(2). <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Araya, M. (2019). *Job satisfaction and organizational climate in primary health care staff of a commune in Chile*. Revista Médica Risaralda, 25(2), 84-89. <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>
- Arévalo, J. et al (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Volumen 5, Número 5.
- Arroyo, G. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en el Centro de Salud Progreso-Chimbote, 2021*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99225>
- Arroyo, R. y Puma, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de los trabajadores de la clínica Ortega- Huancayo 2018*. [Tesis de maestría no publicada]. Universidad Cesar Vallejo. Huancayo.
- Bektas, C. (2017). *Explanation of intrinsic and extrinsic job satisfaction via mirror model*. BMIJ, 5(3), 627-639. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15.295/bmij.v5i3.118>

- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). *Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral tesis*. 6(1). 76-87. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). Mcgraw-Hill. México.
- Chiavenato, L. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*, (9na ed.). Editorial Mexicana.
- De La Cruz, I. (2023). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en el área de enfermería en un hospital público de Lima*, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106409>
- De la Cruz, S. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de un centro de apoyo en Hemodiálisis periodo 2022*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Cesar Vallejo. Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106409>
- Díaz, E. y Díaz, K. (2021). *Leadership Competencies and Organizational Effectiveness in Academic Coordinators in one Institution of Higher Education in Mexico*. *Región y Sociedad*, 33(412), 1-19. <https://regionysociedad.colson.edu.mx:8086/index.php/rys/article/view/1412/1733>.
- Echevarría, C. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores, Centro de Salud Supte, San Jorge*. *Gacien Ciencias*. 5 (1), 72-75. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/472/435>.
- Espejo, J. (2018). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en el Personal del Centro Médico Universitario Pedro P. Díaz, Arequipa*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6982/COMespeej.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. ISBN electrónico n.º 978-612-4196. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Guerrero, M, Parra, R. y Arce, M. (2018). *La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico*. INNOVA Research Journal, 3(8), 157–162. doi:10.33890/innova.v3.n8.2018.879
- Hannoun, G. (2018) *Satisfacción Laboral* [Tesis Título profesional]. Mendoza-Argentina.: Universidad nacional de Cuyo.
- Herrera, G. y Manrique, F. (2019). *Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo*. Duazary, 16(2), 74–86. <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2943>
- Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. (2020). *Organizational climate studies: integrative review*. Medisur, 18(6), 1189–1197. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X2020000601189&lang=es
- Lapo, M. y Bustamante, A. (2018). Organizational Climate Incidence and Labor Attitudes in the Prosocial Behavior of Guayas (Ecuador) Health-Care Professionals. Informtion Tecnology, 29 (5), 245 - 285. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071807642018000500245&script=sci_arttext&tlng=en.
- Likert, R. (1976). *Una técnica para medir actitudes*. En G. F. Summers (Ed.), *Medición de actitudes* (pp. 182-193). México D.F: Editorial Trillas.
- Marín, J. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Cesar Vallejo. Lima <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79783>

- Medina, D. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal que labora en un establecimiento de Salud de Loreto*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Cesar Vallejo. Loreto. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102941>
- Mendoza, R. y Moyano, E. (2019). *Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud*. *Gerencia y Políticas de Salud*. Revista. 18(36), 1–23. doi:10.11144/javeriana.rgsp18-36.vsve
- Ministerio de Salud (2018). *Documento técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional*. In: *personas DGdSdl*. Lima-Perú. editor. OMS
- Ministerio de Salud. (2019). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. 2da Edición. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/rendimiento-personal-administrativo.html>
- MINSA. (2018). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. LimaPerú: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L. P. 22. http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia_clima.pdf.
- Montoya, P., Beijo, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). *Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university*. *Revista Ciencia Trabajo*. 19(58), 7-13.
- Moran, B. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil* IESS CEIBOS. [Tesis de maestría no publicada]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W.-K. (2018). *Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees*. *Sustainability*, 11(1), 125. <https://doi.org/10.3390/su11010125>
- Ninaquispe, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro de Salud Mórrope, junio*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo

- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019). *Discapacidades*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Organización Panamericana de la Salud. OPS (2020). *Salud de los trabajadores*. <http://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>.
- Palacios, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de la Microrred Yugoslavia, Nuevo Chimbote*. Tesis para obtener título profesional. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63910/Palacios_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Parra, R., Arce, M. y 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://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/879/793>.
- Pedraza, N. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. Revista Lasallista de Investigación, 15(1), 90-101. repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream
- Piyasena, K., & Kottawatta, H. (2017). *The HRM Practices on Job Satisfaction of Operational Workers in the Apparel Industry in Colombo District, Sri Lanka*. Human Resource Management Journal, 3(2), 46-65. <https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/30167636>
- Ramos, E. (2023). *Condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal de un Centro Materno Infantil-SMP* 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112995>
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*, Quinta edición. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A.
- Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Educación en Valores, 1(25), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

- Romero, R. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa EMAPAB SA., Distrito de Bagua, 2021*. [Tesis de maestría no publicada]. Universidad Cesar Vallejo.
- Romero, Y. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal tecnólogo médico en coyuntura del covid-19 en un Hospital de la Red Lambayeque, EsSalud*. [Tesis de maestría no publicada]. Universidad Cesar Vallejo.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport. 978-612-46842-2-7
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Scanlan, J. y Still, M. (2019). *Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service*. *BMC Health Services Research*, 19(1), 62. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Shen, J. y Zhang, H. (2019). *Socially responsible human resource management and employee support for external CSR: Roles of organizational CSR climate and perceived CSR directed toward employees*. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 875–888. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3544-0>
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). *Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>.
- Tejada, J., Gimenez, V., Gan, F., Viladot, G., Fandos, M., Gonzalez, A., y Jimenez, J. (2007). *Formación de formadores*. Editorial Paraninfo.
- Vázquez, E. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del área de emergencia de una clínica, Lima 2021*.

Xie, B., Zhou, W., Huang, J., & Xia, M. (2017). *Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction*. Journal of Vocational Behavior, 100, 78-87.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.001>

Zayas et al. (2015). *Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista*. Obtenido de
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n2/v23n2a04.pdf>

Zorrilla, C. (2023). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del centro de salud de San Juan de Miraflores-2019*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6858>

ANEXOS

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud Manzanares, Huacho-2022.	¿De qué manera el clima organizacional se relaciona en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022?	Objetivo general. 1. Explicar si el clima organizacional se relaciona en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022. Objetivos específicos. 1. Detallar los factores que afectan al clima organizacional del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022 2. Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022 3. Demostrar que el clima organizacional repercute en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022	“El clima organizacional se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Manzanares, Huacho- 2022”.	El clima organizacional y satisfacción laboral	Tipo: Básica, descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo Diseño: No experimental Población muestral: 80 trabajadores Técnica: la encuesta Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.

Anexo 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

V1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
CLIMA ORGANIZACIONAL	Es el desarrollo de una suma de características que forman la estructura del ambiente en el trabajo, las cuales son percibidas por todos sus trabajadores, en donde se relacionan a través de ciertas condiciones y parámetros propios de la empresa e influye en el actuar de todos sus integrantes (Chiavenato, 2017).	Es la medición de la perceptibilidad de cada trabajador sobre ciertos aspectos que comprometen al desarrollo de sus tareas, teniendo en cuenta las competencias, estructura organizativa y su cultura, reflejando si cuentan con un buen ambiente laboral, para producir de manera óptima.	Competencias del personal	Capacidad	1. Mi jefe tiene capacidad de solucionar problemas de forma creativa, buscando de manera constante la innovación.
					2. Mi jefe tiene dominio técnico y saben cuáles son sus funciones
					3. El personal de cada área cuenta con las competencias que requiere su puesto
				Liderazgo	4. . Su jefe cuenta con buen liderazgo
			Estructura organizativa	Tareas definidas	5. Considera que las tareas son claras y están bien definidas
				Burocracia	6. existe mucha burocracia en las tareas o trámites que realizo
				Conocimiento de órganos de línea	7. Conozco como está estructurado el centro de salud
			Cultura organizativa	Trabajo en equipo	8. nos incentivan a realizar el trabajo en equipo
				Civismo	9. Nos fomentan a participar activamente en fechas festivas cívicas.
					10. Me hacen sentir que soy parte importante en mi institución
				Identificación	11. Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.

Anexo 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL

V2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción de los trabajadores, es una respuesta emocional que la persona siente con lo que el trabajo le ofrece tanto a nivel profesional como personal, es decir a la realidad laboral, por lo cual esta es una actitud que se desarrolla en creencia y valores que el trabajador cultiva (Scanlan y Still, 2019).	Es la actitud que muestra cada trabajador de acuerdo a las condiciones que cuenta en su trabajo, así como la interacción entre sus compañeros y los incentivos que se le pueda ofrecer a cambio de un buen desempeño, para medir esta variable se considera una escala valorativa Likert.	Condiciones de trabajo	Recursos	1. Cuento con los recursos necesarios para el desarrollo de mis actividades
				Ambientes	2. Cuento con los ambientes limpios y con buena iluminación
				Resultados	3. Cuento con la información necesaria sobre el resultado de mi desempeño
			Interacción	Información	4. los jefes se preocupan por mantener informado al personal sobre temas que les pueden interesar
				Sugerencias	5. mi jefe se preocupa por escuchar al personal para brindar sugerencias
				Comunicación	6. Existe buena comunicación entre jefes y personal
				Cooperación	7. El personal está dispuesto a cooperar con alguna tarea, sabiendo que implica esfuerzo
			Incentivos de trabajo	Sueldos	8. Los sueldos están acorde con el nivel profesional de cada personal
				Atención de reclamos	9. el centro de salud se preocupa por atender los reclamos del personal
				Políticas de incentivos	10. El centro de salud cuenta con políticas de premios e incentivos para el mejor desempeño del personal
				Capacitación	11. Existe preocupación del centro de salud para que el personal sea capacitado, mejorando sus competencias

ANEXOS 3



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela de PostGrado

“Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud Manzanares, Huacho-2022.”

Soy egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad San Pedro y estoy realizando una investigación con el propósito de recabar información sobre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud Manzanares, Huacho-2022.; por tanto, solicito su colaboración para el llenado del cuestionario.

Instrucciones:

Marque la alternativa que usted elija, con una x o un aspa. Recuerde que este cuestionario es anónimo y puede responder con total confianza y seguridad. No deje de contestar ninguna pregunta. Si tiene duda, consultar con la encargada del cuestionario

PARTE I

PREGUNTAS DE CONTROL:

1) Sexo

- 1. Masculino ☐
- 2. Femenino ☐

2) Edad

- | | | | |
|---------|--------------------------|----------|--------------------------|
| 18 – 29 | ☐ | 30 – 39 | ☐ |
| 40 – 49 | ☐ | 50 a más | ☐ |

3) Grado de Instrucción

- 1. Sin Estudios ☐
- 2. Primaria ☐
- 3. Secundaria ☐
- 4. Técnico ☐
- 5. Universitario ☐

PARTE II

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Responda con su criterio los siguientes ítems:

Variable: Clima organizacional						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
		F	R	AV	CN	N
1	Mi jefe tiene capacidad de solucionar problemas de forma creativa, buscando de manera constante la					
2	Mi jefe tiene dominio técnico y saben cuáles son sus funciones					
3	El personal de cada área cuenta con las competencias que requiere su puesto					
4	. Su jefe cuenta con buen liderazgo					
5	Considera que las tareas son claras y están bien definidas					
6	existe mucha burocracia en las tareas o trámites que realizo					
7	Conozco como está estructurado el centro de salud					
8	nos incentivan a realizar el trabajo en equipo					
9	Nos fomentan a participar activamente en fechas festivas cívicas.					
10	Me hacen sentir que soy parte importante en mi institución					
11	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.					

Variable: satisfacción del personal.						
Nº	Items	1	2	3	4	5
		F	R	AV	CN	N
11	Cuento con los recursos necesarios para el desarrollo de mis actividades					
12	Cuento con los ambientes limpios y con buena iluminación					
13	Cuento con la información necesaria sobre el resultado de mi desempeño					
14	los jefes se preocupan por mantener informado al personal sobre temas que les pueden interesar					
15	mi jefe se preocupa por escuchar al personal para brindar sugerencias					
16	Existe buena comunicación entre jefes y personal					
17	El personal está dispuesto a cooperar con alguna tarea, sabiendo que implica esfuerzo					
18	Los sueldos están acorde con el nivel profesional de cada personal					
19	el centro de salud se preocupa por atender los reclamos del personal					
20	El centro de salud cuenta con políticas de premios e incentivos para el mejor desempeño del personal					
21	Existe preocupación del centro de salud para que el personal sea capacitado, mejorando sus competencias					

GRACIAS

APENDICE 1

Estadística de fiabilidad

Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	11

APÉNDICE 2

Estadísticas de total de elemento

Clima Organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	39,30	54,678	,664	,875
P2	38,90	67,656	-,288	,915
P3	39,70	62,900	,070	,902
P4	39,30	55,122	,751	,873
P5	39,90	49,433	,787	,866
P6	40,00	57,111	,504	,883
P7	39,20	48,400	,883	,860
P8	39,70	51,344	,782	,867
P9	39,40	48,711	,895	,859
P10	39,60	54,933	,706	,874
P11	39,40	54,044	,688	,874

APÈNDICE 3

Base de datos de variable clima organizacional, muestra piloto

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

ID	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
2	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5
3	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5
4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5
5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	3	5	3
6	5	3	3	4	5	1	4	3	4	1	5	5
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5
8	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5
9	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
10	5	3	3	4	5	1	4	3	4	1	5	5
11	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5
12	5	3	3	4	5	1	4	3	4	1	5	5
13	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5
14	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5
16	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
17	5	3	3	4	5	1	4	3	4	1	5	5
18	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5
19	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

APENDICE 4

Satisfacción del personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	11

APÉNDICE 5

Estadísticas de total de elementos

Satisfacción del personal

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P13	41,10	62,322	-,364	,926
P14	39,40	52,044	,584	,866
P15	40,70	50,233	,529	,865
P16	40,30	44,456	,883	,842
P17	40,10	48,544	,691	,857
P18	39,90	46,544	,726	,853
P19	40,00	46,444	,801	,849
P20	40,60	45,822	,685	,855
P21	39,90	46,989	,814	,850
P22	40,60	40,044	,820	,844

Base de datos de la variable satisfacción del personal, muestra piloto.

VARIABLE SATISFACCIÓN DE PERSONAL.

ID	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
1	1	4	1	1	3	3	1	4	5	4	5	2
2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4
3	1	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3
4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
5	3	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5
6	5	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4
7	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5
8	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4
9	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4
10	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5
11	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5
12	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4
13	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4
14	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5
15	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4
16	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4
17	5	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4
18	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4
19	3	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5
20	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMNSITRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz

Fecha: 18/05/2023 Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **SANTOS MENDEZ CARMEN ELIZABETH**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud
Manzanares, Huacho-2022”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy Bueno (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Pablo Santos Díaz
Maestro en Administración
DNI.32542582

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Gonzáles Chávez

Fecha: 18/05/2023 Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **SANTOS MENDEZ CARMEN ELIZABETH**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud
Manzanares, Huacho-2022”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	75	57
Sumatoria Total		189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carlos Gonzàles Chàvez
Doctor en Administración
DNI. 10588687

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Javier Ulloa Siccha

Fecha: 20/05/2023 Especialidad: Contador

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **SANTOS MENDEZ CARMEN ELIZABETH**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Clima organizacional y satisfacción laboral del personal del centro de salud
Manzanares, Huacho-2022”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	Criterios cualitativos - cuantitativos	(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	75	57
Sumatoria Total		189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

180 $\div$ 0.90

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Javier Ulloa Siccha
Doctor en Contabilidad
DNI. 17921168

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
SANTOS MENDOZA CARMEN ELIZABETH		15739488	l3ak_pera@unsp.edu.pe
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría
☐ Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal del Centro de Salud			
Manzanáres, Huacho-2022			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ² (http://repositorio.usp.edu.pe/semantics/openAccess/)		☐ Acceso restringido ³ (http://repositorio.usp.edu.pe/semantics/restrictedAccess/) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁵




Suplet	Día	Mes	Año
Chimbote	06	10	2023

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 037-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 20035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (D.S. 004-2015-PCM)
- Si el autor entrega el tipo de acceso abierto o público, entrega a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, pero que se puede hacer arreglo de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respectando siempre los Derechos del Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo en el Manual de la Ley 822
- En caso de que el autor entrega la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONATEC-OROC (Manuals 8.2 y 6.1) que rige el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- La licencia Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve la disponibilidad de los recursos en conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra
- Según el inciso 12.3 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-REINAT las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los anexados en sus repositorios institucionales prestando el uso de acceso abierto o restringido los cuales serán posteriormente registrados por el Repositorio Digital REINAT, a través del Repositorio A3CUC

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27466, art. 33, párr. 33.3)

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD MANZANARES, HUACHO-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%	28%	5%	15%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	9%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	6%
	Trabajo del estudiante	
3	hdl.handle.net	4%
	Fuente de Internet	
4	publicaciones.usanpedro.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.usanpedro.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.upsjb.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.uigv.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Vaasan yliopisto	<1%
	Trabajo del estudiante	