

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE
SALUD SAN FRANCISCO -AYACUCHO, 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

Bach. Diana LUJAN PEREZ

ASESOR:

Dr. Ing. Efraín Elías PORRAS FLORES

AYACUCHO-PERÚ

2023

“Sin datos, solo eres otra persona más dando su opinión”.

W. Edwards Deming.

Agradezco a Dios, mi hermosa familia y mis queridos amigos que día a día esperan que sea muy feliz.

ÍNDICE

RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCION	VIII
I. REVISIÓN DE LA LITERATURA	1
1.1 Marco Histórico	1
1.2 Sistemas teóricos	5
1.3 Marco conceptual	8
1.4 Marco referencial	12
II. MATERIALES Y MÉTODOS	20
2.1 Enfoque de la investigación	20
2.2 Tipo y Nivel de Investigación	20
2.3 Población y Muestra	21
2.4 Fuente de Información	21
2.5 Diseño de Investigación	22
2.6 Técnicas e Instrumentos	22
2.7 Operacionalización de variables	23
III. RESULTADOS	25
3.1 Resultados Descriptivos:	25
3.2 Contrastación de la hipótesis con los resultados:	42
IV. DISCUSION	51
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	61
VIII. ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	23
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	24
Tabla 3	Variable clima organizacional del personal de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	25
Tabla 4	Dimensión realización personal de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	26
Tabla 5	Dimensión involucramiento laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	27
Tabla 6	Dimensión supervisión de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	28
Tabla 7	Dimensión comunicación de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	29
Tabla 8	Dimensión condición laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	30
Tabla 9	Variable satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	31
Tabla 10	Dimensión significación de tareas de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	32
Tabla 11	Dimensión condición de trabajo de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	33
Tabla 12	Dimensión reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	34
Tabla 13	Dimensión beneficio económico de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	35

Tabla 14 Clima organización y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	36
Tabla 15 Realización personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	37
Tabla 16 Involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	38
Tabla 17 Supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	39
Tabla 18 Comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	40
Tabla 19 Comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la red de salud san francisco -ayacucho 2021	41
Tabla 20 Prueba de hipótesis	42
Tabla 21 Prueba de normalidad para las variables.....	42
Tabla 22 Correlación rho de spearman entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud san francisco ayacucho- 2021.....	44
Tabla 23 Correlación rho de spearman entre la realización personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud san francisco ayacucho- 2021.....	45
Tabla 24 Correlación rho de spearman entre involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud san francisco, 2021.	46

Tabla 25 Correlación rho de spearman entre la supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud san francisco ayacucho-2021.	47
Tabla 26 Correlación rho de spearman entre la comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud san francisco ayacucho-2021.	48
Tabla 27 Correlación rho de spearman entre la condición laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud san francisco, 2021.	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	25
Figura 2	26
Figura 3	27
Figura 4	28
Figura 5	29
Figura 6	30
Figura 7	31
Figura 8	32
Figura 9	33
Figura 10	34
Figura 11	35
Figura 12	36
Figura 13	37
Figura 14	38
Figura 15	39
Figura 16	40
Figura 17	41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco en el año 2021. Se empleó un enfoque de investigación cuantitativo con un diseño no experimental de nivel correlacional y corte transversal. La población consistió en 70 trabajadores de dicha sede. Para recopilar los datos, se utilizaron los cuestionarios CL-SPC (Clima Organizacional) y SL-SPC (Satisfacción Laboral). Los resultados revelaron una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco en 2021, utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = 0.616$, $p < 0.001$).

Palabras claves: Clima organizacional, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the general relationship between Organizational climate and job satisfaction of workers at the administrative headquarters of the San Francisco Health Network, 2021." The research was quantitative, applicative, non-experimental, correlational level, and cross-sectional. A population of 70 workers was taken, and the CL-SPC organizational climate and SL-SPC job satisfaction questionnaires were applied. According to the results, a positive correlation was obtained between the organizational climate and job satisfaction at the administrative headquarters of the San Francisco Health Network, 2021, for which the Rho Spearman statistic ($r = 0.616$ and $p\text{-value} = .000$) was used.

"Keywords: Organizational climate, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito administrativo, el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables de gran importancia. Estas variables proporcionan información valiosa sobre el ambiente laboral y las percepciones de los trabajadores acerca de la organización en general, las cuales afectan la motivación, el compromiso y la productividad del trabajador. Por lo tanto, es fundamental contar con trabajadores motivados y comprometidos con los objetivos institucionales, que se sientan valorados y perciban su importancia en la organización, ya que esto se traduce en un mejor desempeño laboral. Según Chiavenato (2011) el trabajador que se encuentre satisfecho laboralmente tendrá una mayor productividad en la institución.

Las mediciones periódicas del clima organizacional y la satisfacción laboral se han vuelto cruciales en las instituciones para mejorar la atención al usuario. Por ejemplo, en Ecuador algunas agencias de salud han implementado estas mediciones y han logrado una atención más eficaz a los pacientes (Carrillo, 2013).

En la sede Administrativa de la red de Salud de San Francisco, se presenta un clima laboral deficiente que se refleja en las malas relaciones interpersonales entre los trabajadores, lo que obstaculiza la comunicación y retrasa los procesos administrativos. Además, el ambiente físico de la institución no cuenta con oficinas adecuadas, lo que ocasiona el hacinamiento entre el personal y afecta negativamente el bienestar laboral en general. El personal administrativo no está cumpliendo con el Plan Operativo Institucional (POI) establecido en sus respectivas áreas y, adicionalmente, no cuenta con incentivos ni reconocimientos que motiven su desempeño laboral. Esto ha llevado a una disminución de la productividad y la satisfacción laboral. Esta situación afecta negativamente la calidad del servicio ofrecido a los usuarios, generando una sensación de

disconformidad en la Red de Salud.

El problema general fue: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021? Los problemas específicos fueron: ¿Qué relación existe entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores?, ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores?, ¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores?, ¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores?, ¿Qué relación existe entre la condición laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores?

El objetivo general fue: determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021. Los objetivos específicos fueron: primero determinar la relación entre realización personal y satisfacción laboral, segundo determinar la relación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral, tercero determinar la relación entre supervisión y la satisfacción laboral, cuarto determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral y quinto determinar la relación entre la condición laboral y la satisfacción laboral.

La hipótesis general: existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021. Las hipótesis específicas fueron: existe una relación entre realización personal y la satisfacción laboral, existe una relación entre involucramiento laboral y la satisfacción laboral, existe una relación entre la supervisión y la satisfacción laboral, existe una relación entre la comunicación y la satisfacción laboral, existe una relación entre la condición laboral y la satisfacción laboral.

En el primer capítulo muestra la revisión de la literatura dividida de acuerdo a los siguiente: marco histórico, sistemas teóricos, marco conceptual y marco referencial.

En el segundo capítulo muestra los materiales y métodos de la investigación identificando el tipo y diseño de investigación, también la población e instrumentos de recolección de datos.

El tercer capítulo, está compuesto por los resultados del trabajo de investigación, el análisis e interpretación de los datos y asimismo la contrastación de los datos con las hipótesis mediante el estadístico rho Spearman.

En el cuarto capítulo explica la discusión de la investigación con otros trabajos de investigación.

Finalmente se desarrolló las conclusiones y referencia bibliográfica.

I. REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1 Marco Histórico

1.1.1 Clima Organizacional

A lo largo de la historia, los principales expertos en el tema han desarrollado diversas conceptualizaciones del clima organizacional, las cuales son:

Gellerman (1960) quien “introdujo por primera vez el término de clima organizacional y llegó a la conclusión que el clima organizacional es el carácter de una compañía”. (p.71)

Forehand & Gilmer (1964) define que el “clima organizacional es un conjunto de características que describen a una organización e influye en el comportamiento de las personas en la organización”. (p.64)

Taguiri (1968) define “clima organizacional como un fenómeno que interviene como intermediario entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales y como consecuencia se observa que los comportamientos tienen impacto en la empresa como productividad, satisfacción etc.”. (p.89)

De acuerdo con Campbell (1970), definen el clima organizacional como “un conjunto de atributos específicos de una organización en particular que puede ser inducido por el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno” (p.45)

Continuando según Guion (1973), lo define de la siguiente manera: “es un fenómeno exclusivamente perceptual, lo que hace que puedan existir muchos

climas organizacionales en una misma organización, dependiendo del punto de vista del participante”. (p.65)

Según James & Jones (1974) define que el clima organizacional es la percepción de los trabajadores del ambiente en que laboran, enfatizando el análisis del clima organizacional porque influye en la productividad, la satisfacción laboral y retención del personal en la organización. También sostiene que la medición del clima organizacional es importante para la toma de decisiones en la implementación de estrategias con el fin de mejorar el desempeño organizacional.

Ekvall (1983) define al clima organizacional como un conjunto de características que describen la cultura de la organización, incluyendo valores, creencias, normas, comportamientos y actitudes. Este clima tiene una influencia significativa en la percepción y el comportamiento de los trabajadores, especialmente en su motivación, satisfacción laboral y desempeño. Además, las organizaciones tienen la capacidad de influir en su clima organizacional a través de la gestión de políticas y prácticas adecuadas.

Según Chiavenato (2011), el clima organizacional se refiere a la percepción compartida por los trabajadores de una organización, que afecta su comportamiento y desempeño. Es una percepción de los valores, actitudes, políticas, prácticas y procedimientos de la organización, que influye en la satisfacción y bienestar laboral de los trabajadores y, por ende, en su productividad. Por lo tanto, la gestión adecuada del clima organizacional es fundamental para mejorar el rendimiento y bienestar de los empleados, y contribuir al éxito de la organización.

Finalmente, según Palma el clima organizacional se refiere al conjunto

de percepciones que los miembros de una organización tienen sobre su ambiente de trabajo. Además, influye en la motivación, compromiso, satisfacción laboral, desempeño y, en última instancia, en los resultados de la organización. Es un concepto dinámico que está en constante evolución y cambio debido a la introducción de nuevas tecnologías, rotación de personal y otros factores que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por lo tanto, es importante que los líderes de la organización gestionen activamente la mejora del clima organizacional para garantizar un ambiente de trabajo productivo y saludable. (2004)

1.1.2 Satisfacción Laboral

El concepto de satisfacción laboral ha sido definido de tantas formas como autores que han formulado al largo de los años.

La satisfacción laboral se define como el resultado positivo de la evaluación cognitiva que un trabajador hace sobre su trabajo o su experiencia laboral. Esta evaluación es basada en los sentimientos y pensamientos que tienen los empleados sobre su trabajo y se refiere al nivel de satisfacción que se experimenta con el trabajo en sí mismo, el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, el salario y las oportunidades de desarrollo profesional . (Locke, 1976, p.90)

La satisfacción laboral se refiere a los sentimientos, actitudes y respuestas emocionales generales que una persona tiene hacia su trabajo. La satisfacción laboral implica la evaluación de varios aspectos del trabajo, incluyendo las tareas que se realizan, el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, el salario y las oportunidades de promoción y desarrollo

profesional (Price & Muller ,1986, p.60)

La satisfacción laboral se refiere a la actitud general que una persona tiene hacia su trabajo y se basa en la comparación entre las expectativas y la realidad percibida. La satisfacción laboral puede ser influenciada por varios factores, incluyendo la remuneración, la autonomía en el trabajo, las relaciones interpersonales, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, el reconocimiento y la seguridad laboral . (Weinet, 1987, p.112)

Otro autor como Lawler & Porter, expresan que la satisfacción laboral es la “actitud global que tiene un individuo hacia el trabajo. Esta actitud refleja el grado en que el trabajo cumple con las necesidades y expectativas del empleado, tanto en términos de las recompensas que recibe como de la naturaleza del trabajo en sí mismo”. (1991)

Davis & Newstron define la satisfacción laboral como un sentimiento o estado emocional que resulta de la evaluación de la experiencia laboral de una persona. Este sentimiento está influenciado por la percepción del individuo sobre la adecuación entre sus expectativas y la realidad de su trabajo, así como por su valoración de los aspectos positivos y negativos de su experiencia laboral (1993, p.80).

Para Chiavenato (2003) la satisfacción laboral es un estado emocional resultante de la evaluación que un individuo hace de su trabajo y del ambiente en el que se desempeña. Esta evaluación se basa en la percepción de que el trabajo cumple con las necesidades y expectativas personales del individuo y está en línea con sus valores y metas. (p.120)

Para Palma (2005), la satisfacción laboral es el grado de satisfacción o insatisfacción que experimenta una persona respecto a su trabajo, como resultado de la comparación entre las expectativas y deseos que ésta tiene con respecto al mismo y las experiencias y percepciones que obtiene del mismo (p.39)

La satisfacción laboral es el grado en que las personas experimentan un sentimiento positivo o placentero acerca de su trabajo, ya sea en términos de recompensas, sentimiento de logro, relaciones con los compañeros de trabajo y supervisores, oportunidades de crecimiento y desarrollo, y/o entorno de trabajo en general (Chiang et.al, 2017, p. 57)

1.2 Sistemas Teóricos

1.2.1 Clima Organizacional

Existen diferentes teorías del clima organizacional tales como: según Litwin y Stringer, X Y de McGregor (1960), de los esquemas de Likert y la teoría según Sonia Palma “Escala CL-SPC”. El trabajo de investigación se basa en la teoría de Sonia Palma.

La teoría del clima organizacional propuesta por Litwin & Stringer (1968) sostiene que el clima organizacional es una variable modificable que puede ser influenciada por la administración, y a su vez, puede influir en el comportamiento y motivación de los empleados. Esta teoría se compone de ocho factores: estructura, estilo de liderazgo, participación, desafío, recompensa, relaciones, coordinación e identidad, que son importantes para el desarrollo de un ambiente laboral saludable y productivo.

La teoría “X” e “Y” de McGregor (1960) plantea dos enfoques de gestión para los líderes de una organización. La teoría “X” sostiene que los empleados son holgazanes y perezosos, por lo que necesitan ser supervisados y controlados. En contraste, la teoría “Y” afirma que los empleados son responsables, desean alcanzar los objetivos de la organización y buscan autodesarrollo.

La teoría de Likert (1999) afirma que el clima organizacional es fundamental para el desempeño y la satisfacción de los empleados, siendo éste el "tono o carácter general" de una organización. Según la teoría, existen tres tipos de variables que influyen en la percepción del clima organizacional: causales, intermedias y finales. Estas variables interactúan entre sí y dan lugar a cuatro tipos de clima organizacional: autoritario explotador, autoritario paternalista, participativo consultivo y participación en grupos.

Sonia Palma (2004) sostiene que el término "Clima Laboral" se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre su entorno laboral y cómo esto influye en su motivación y satisfacción. Para medir el clima organizacional, se pueden evaluar cinco dimensiones clave: realización personal, compromiso laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

1.2.2 Satisfacción Laboral

Existen diferentes teorías de la satisfacción laboral como: teoría de factores de Herzberg, teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría de Sonia Palma. El trabajo de investigación se basa en la teoría de Sonia Palma.

La Teoría de los Dos Factores, desarrollada por Herzberg (1987), postula que existen dos factores que influyen en la satisfacción laboral: los factores

higiénicos y los motivacionales. Los factores higiénicos, también conocidos como extrínsecos, se refieren al entorno laboral, como el salario, las políticas de la organización y el clima laboral. Si estos factores no están presentes o son insuficientes, pueden causar insatisfacción en los trabajadores. Por otro lado, los factores motivacionales, también llamados intrínsecos, se refieren al trabajo en sí mismo, como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal y profesional. Estos factores motivan y satisfacen a los trabajadores, generando su compromiso hacia la organización. En resumen, la teoría de los dos factores indica que es importante para las organizaciones no solo enfocarse en los factores extrínsecos que rodean el trabajo, sino también en los intrínsecos que hacen referencia a la satisfacción y motivación de los trabajadores en el desempeño de sus tareas. Asimismo, es crucial para las empresas comprender la importancia de crear un entorno laboral saludable y positivo que favorezca el bienestar y la satisfacción de los empleados.

La teoría de Maslow sostiene que la satisfacción laboral está fundamentada en la jerarquía de necesidades humanas, las cuales están organizadas en cinco niveles: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Según esta teoría, es necesario satisfacer las necesidades humanas en cada nivel para avanzar al siguiente, siendo la autorrealización el nivel más alto. En este sentido, es importante que los trabajadores sientan que sus necesidades en cada nivel están siendo satisfechas para lograr una satisfacción laboral completa. Sin embargo, es importante destacar que la última necesidad de la jerarquía, la de autorrealización, es considerada la más importante en términos de satisfacción laboral. Esto se debe a que la autorrealización está vinculada con la realización personal y profesional, la creatividad, la innovación y el desarrollo de habilidades

y talentos, lo que puede generar una mayor motivación y compromiso en el desempeño laboral. En resumen, para lograr una satisfacción laboral completa, los trabajadores deben sentir que sus necesidades en todos los niveles están siendo satisfechas, con especial atención en la necesidad de autorrealización. De esta manera, se puede fomentar un entorno laboral saludable y productivo, que a su vez puede contribuir al éxito de la organización. (Maslow, 1954).

Según Palma la satisfacción laboral es grado de satisfacción o insatisfacción que experimenta una persona respecto a su trabajo y es medida por las siguientes dimensiones: significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. En conclusión, la satisfacción laboral es un concepto complejo que se mide a través de diferentes dimensiones. Para lograr una mayor satisfacción laboral, es necesario considerar todas estas dimensiones y trabajar en mejorarlas en la medida de lo posible. De esta manera, se puede crear un ambiente laboral más saludable y productivo para los trabajadores y, por ende, para la empresa en general. (2005).

1.3 Marco Conceptual

1.3.1 Clima Organizacional

Según Palma el clima organizacional se refiere al conjunto de percepciones que los miembros de una organización tienen sobre su ambiente de trabajo. Además, influye en la motivación, compromiso, satisfacción laboral, desempeño y, en última instancia, en los resultados de la organización. Es un concepto dinámico que está en constante evolución y cambio debido a la introducción de nuevas tecnologías, rotación de personal y otros factores que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por lo tanto, es importante que los líderes de la organización

gestionen activamente la mejora del clima organizacional para garantizar un ambiente de trabajo productivo y saludable. (2004)

Dimensiones

a) Realización Personal

“Se puede decir que, es la apreciación del empleado en referencia a las posibilidades que el ambiente organizacional favorezca el desarrollo personal y profesional sujeta a la tarea y con perspectiva de futuro”. (Palma, 2004).

La realización personal está estrechamente vinculada a la capacidad de los trabajadores para encontrar sentido y significado en su trabajo, lo cual les permite crecer y desarrollarse tanto a nivel personal como profesional. Cuando los trabajadores experimentan esta realización, es más probable que se sientan satisfechos con su trabajo y muestren un mayor compromiso hacia la organización. (Palma, 2004).

b) Involucramiento Laboral

“Es la Identificación de los empleados con los valores organizacionales y el compromiso para el desarrollo de la institución” (Palma, 2004, p. 20).

El compromiso laboral se refiere al nivel de identificación que los empleados tienen hacia su trabajo y la organización en general. Cuando los empleados están comprometidos, se sienten conectados y pertenecientes a la organización, lo que se refleja en un mayor desempeño, satisfacción laboral y disposición para hacer esfuerzos adicionales para contribuir al éxito de la organización. (Palma, 2004).

c) Supervisión

“La supervisión son las apreciaciones de funcionalidad y significación de los directivos y jefes en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto existan relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario” (2004, pág. 8)

d) Comunicación

Se puede decir que, la comunicación es la “percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma” (2004, pág. 9)

e) Condición Laboral

“Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas”. (Palma, 2004)

1.3.2 Satisfacción Laboral

Para Palma (2005), la satisfacción laboral es el “grado de satisfacción o insatisfacción que experimenta una persona respecto a su trabajo, como resultado de la comparación entre las expectativas y deseos que ésta tiene con respecto al mismo y las experiencias y percepciones que obtiene del mismo”

Dimensiones

a) Significación de la Tarea

La significación de las tareas se refiere al grado en que las tareas asignadas a un trabajador son consideradas importantes, interesantes y

desafiantes, y cómo se relacionan con los objetivos y la visión de la organización. Esta dimensión es de gran importancia, ya que cuando las tareas son percibidas como significativas, el trabajador experimenta un sentido de contribución valiosa hacia la organización, lo que a su vez genera motivación y compromiso, mejorando de esta manera su satisfacción laboral. (Palma , 2005)

b) Condiciones de Trabajo

La condición de trabajo abarca las condiciones físicas, ambientales y sociales en el lugar de trabajo, incluyendo aspectos como la seguridad, el confort, la iluminación, el ruido, la temperatura, la limpieza y el espacio. Es de suma importancia, ya que, si estas condiciones son favorables, se puede mejorar la productividad y la satisfacción laboral. Además, cuando el entorno laboral brinda un ambiente acogedor y seguro, los empleados pueden percibirlo como un lugar donde se les reconoce y se les valora, generando un sentido de pertenencia similar al que se experimenta en el hogar. (Palma , 2005)

c) Reconocimiento Personal y/o Social

El reconocimiento en el ámbito laboral se refiere al acto de valorar y destacar a un empleado o grupo de colaboradores por parte de sus compañeros, supervisores y la organización en general. Este reconocimiento puede manifestarse a través de diversos medios, como la retroalimentación positiva, el reconocimiento público, las oportunidades de promoción, la participación en la toma de decisiones y la inclusión en actividades sociales y de equipo. (Palma , 2005)

El reconocimiento desempeña un papel crucial, ya que los trabajadores se sienten valorados y apreciados, lo que fortalece su compromiso hacia la organización. Cuando los empleados se sienten reconocidos, experimentan un

mayor nivel de satisfacción laboral, lo que a su vez puede impulsar su productividad y rendimiento en el trabajo. Además, el reconocimiento fomenta un clima laboral positivo, mejora las relaciones interpersonales y fortalece el sentido de pertenencia dentro de la organización. (Palma , 2005)

En resumen, el reconocimiento en el entorno laboral juega un papel fundamental al proporcionar a los empleados un sentimiento de valor y aprecio, lo cual impacta positivamente en su compromiso, satisfacción, productividad y rendimiento laboral. (Palma , 2005)

d) Beneficios Económicos

La compensación económica se refiere a la remuneración y beneficios adicionales que un trabajador recibe por su trabajo. Cuando la remuneración y los beneficios son justos y adecuados, esto puede contribuir a aumentar la satisfacción laboral. Incluye el salario base, seguro de salud, plan de retiro y otros incentivos. Una compensación equilibrada promueve la motivación y una relación positiva entre el trabajador y la organización. En resumen, una compensación justa y adecuada es clave para aumentar la satisfacción laboral y proporcionar reconocimiento y valoración al trabajador. (Palma , 2005)

1.4 Marco Referencial

1.4.1 Antecedentes

En el trabajo de investigación tiene antecedentes internacionales, nacionales y regionales según se muestra a continuación:

Según Araya (2019) en su artículo titulado Satisfacción laboral, Clima Organizacional, Personal de salud, en una comuna en Chile . Se propuso determinar la correlación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, siendo el

estudio de tipo analítico, corte transversal y la muestra de 111 funcionarios pertenecientes a dos Centros de Salud Familiar de una comuna en Chile. Se aplicó las escalas para medir satisfacción laboral y clima organizacional de Chiang. La correlación fue medida con el estadístico de Rho de Spearman resultando estadísticamente significativa 0.636 ($p \leq 0.001$) por lo cual se infiere que la percepción de un clima organizacional alto se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral en los funcionarios de salud estudiados.

Zapata (2022) en su trabajo de investigación de tesis de posgrado titulado Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público . Ha tenido como objeto de análisis la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Rural en el municipio de Cerritos, San Luis Potosí en el año 2020. El trabajo de investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, diseño transversal, y enfoque cuantitativo. Se ha tenido un total de 47 trabajadores, utilizando los instrumentos Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo, y la Escala de Satisfacción de McCloskey/Mueller ; resultando que el 50.0 % de los profesionales de enfermería evaluaron el clima organizacional como adecuado, el 46% lo clasificó como en riesgo , y el 3% como inadecuado. De un total de encuestados se obtuvo que el 83% expresa alta satisfacción laboral, y el 17% expresa moderada satisfacción laboral y finalmente la correlación de Pearson fue de tipo directa y alta (0.97) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con una p-valor significativo (0.017) Por tanto, existe una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital rural a lo que se infiere que a mejor clima organizacional mejorara la satisfacción laboral en el personal del personal de salud.

Moran (2022) en su trabajo de tesis de posgrado titulado Clima Organizacional

y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Área de Emergencia Del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos , el cual tuvo como propósito principal determinar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sala de emergencias del Hospital. Se realizo bajo de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño transversal y el enfoque cuantitativo. La muestra fue de 45 trabajadores del hospital. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Bustamante para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral. Obteniendo que se cumple la hipótesis general: El clima organizacional tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital. Por tanto, el clima organizacional se correlaciona con la satisfacción de los trabajadores del área de salud.

Según Yautibug, Noroña & Vega (2020) en su trabajo de investigación (artículo) Clima Organizacional y Factores Determinantes Hospital De Especialidades San Juan, Riobamba, 2020 el principal objeto de investigación fue determinar el clima organizacional en el Hospital de Especialidades San Juan, Riobamba, Ecuador durante el segundo semestre del año 2020. La investigación fue una investigación básica, descriptiva y explicativa, participaron en la muestra 266 trabajadores del Hospital de Especialidades San Juan. Siendo el cuestionario Great Place to Work para determinar el clima organizacional. Resultando que el promedio de edad de 44 años, con predominio del sexo femenino (69%). En relación al clima organizacional, el 73% de los trabajadores consideró que la actitud ante el trabajo era adecuada, por otro lado, el 71% en relación a las perspectivas y el 60% en función a la satisfacción laboral. La variable de clima organizacional mostró opiniones desfavorables relacionadas con las características de la gestión (56,22%) y con la dinámica organizacional (50,19%). Por tanto, la situación del clima organizacional del Hospital de Especialidades San Juan resulto ser adecuado, pero se recomienda mejorar el clima para subir la satisfacción de los usuarios.

Según Carrillo (2022) en su tesis de posgrado titulado *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital Belén Lambayeque* . Tuvo como objeto de investigación hallar la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional asistencial del hospital. El instrumento, de recolección de datos fueron los cuestionarios (ECOS-S) y S20/23 para recoger información de clima organizacional y la satisfacción laboral respectivamente, obteniendo una confiabilidad de alfa de cronbach $\alpha=0.929$ respectivamente para cada variable. El diseño fue no experimental, transversal, descriptivo - correlacional y diseño cuantitativo. Se obtuvo un resultado de 58.0% percibe un clima en riesgo, 31.0% de los trabajadores encuestados perciben un clima organizacional adecuado , en cuanto a satisfacción laboral, 71.0% de los investigados presenta satisfacción laboral dentro del rango que representa, algo satisfecho, bastante y muy satisfecho . Se ha encontrado que existe una correlación estadísticamente significativa ($r=0.418$ correlación de Pearson, $p<0.010$) entre clima organizacional y la satisfacción laboral.

Según Diaz & Ruiz (2021), en su investigación titulada: *Clima laboral y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional Jesús María Lima, 2019*, para lo cual se ha determinado la correlación entre el clima y la motivación laboral de los trabajadores de la clínica ocupacional, en el cual estaba el enfoque cuantitativo, el tipo “de investigación fue correlacional y diseño no fue experimental. Se conto con una muestra de 119 colaboradores, se utilizó el instrumento de recolección: Escala de clima laboral de Sonia Palma y Escala de motivación de Lucy Cerna, como resultado se” obtuvo que el estudio tiene una significativa correlación entre las variables (rho de Spearman de 0.820 y $p <0,010$).

Para Rodríguez (2019) en su tesis de posgrado titulado: *Clima organizacional y*

satisfacción laboral en el equipo de salud del hospital I La Esperanza EsSalud, cuyo objeto de investigación fue de hallar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del equipo de salud en el periodo de abril a agosto del 2019, es de tipo descriptivo correlacional de corte trasversal. Ha estudiado una muestra de 50 trabajadores a los cuales se les aplico dos instrumentos de recolección de datos y que reúnan los criterios de selección establecidos, obteniendo los resultados siguientes: el 22.00% un clima desfavorable, 78.00 % de los trabajadores perciben un clima organizacional favorable. Por otro lado, el 91.0% de los miembros del equipo de salud refieren satisfacción laboral y solo el 9% insatisfacción. Se llego a la conclusión que existe una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral utilizando la prueba estadística de Rho Spearman $p < 0.010$.

Desde la perspectiva de Criollo (2019), en su tesis de posgrado que lleva por título: Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del SEGAT Trujillo 2019, tuvo como objetivo hallar la correlación entre clima laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos. El trabajo es aplicativo, cuantitativa, transversal y correlacional. 58 colaboradores conformaron la muestra. Se utilizó como instrumentos de recolección de datos el instrumento CL – SPC y SL – SPC, obteniendo los resultados que la correlación es estadísticamente significativa entre “clima laboral y satisfacción laboral - obteniendo el coeficiente de Rho Spearman de 0.469.

Según Montoya (2018), en su trabajo de investigación que lleva por título Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los empleados de una institución pública de Trujillo, tuvo como principal propósito determinar la correlación entre el clima y la satisfacción laboral de trabajadores. La investigación es de tipo cuantitativa, aplicada y transversal, de diseño correlacional con una muestra de 248 auxiliares jurisdiccionales de dicha

entidad siendo la mayor cantidad varones (52%) y 48% mujeres. Se uso los instrumentos para el clima organizacional y satisfacción laboral de Koys y Decottis respectivamente. Obteniendo como resultados una correlación directa, pero de magnitud pequeña siendo estadísticamente significativa con un p-valor de 0.001.

Según Sicha (2018) en su trabajo de investigación que lleva por título Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de las ferreterías en el distrito de Jesús Nazareno, Ayacucho 2018 el cual tuvo de propósito hallar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los subordinados de las ferreterías el análisis de investigación fue de tipo aplicada, a un nivel descriptivo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 85 trabajadores de las ferreterías en el Distrito de Jesús Nazareno. Se empleo como instrumentos de recolección de datos el cuestionario para cada una de las variables y finamente para demostrar la relación de las variables de clima organización y satisfacción laboral se usó el estadísticamente de Chi Cuadrado, concluyéndose con un grado de significancia del 0.05 y un nivel de confianza del 0.95 que existe un nivel de correlación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en el Distrito de Jesús Nazareno, Ayacucho 2018.

Según Torres & Chipana (2018) en su trabajo de investigación de su trabajo para el pregrado que lleva por título Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud Licenciados, Ayacucho 2018. Cuyo objetivo fue hallar la correlación entre “clima organizacional y el desempeño laboral” de los trabajadores del Centro de Salud Licenciados y su diseño de investigación fue de un enfoque cuantitativo- aplicativo-no experimental, correlacional de corte transversal; 50 trabajadores conformaron la muestra para medir las variables en estudio se utilizó los instrumentos del cuestionario auto

informado y la ficha de cotejo. Los resultados obtenidos fueron del 100% de los trabajadores de salud, el 23% (10) sienten que el clima organizacional es favorable, el 77% (40) sienten un clima poco favorable, el 86% (42) percibieron desempeñarse de forma aprobatoria y el 14% (8) sienten que se desempeñaron desaprobatoriamente. Finalmente se obtuvo la existencia de una correlación de tipo positiva y significativa de las variables en discusión con un p-valor de 0.005.

Para Ledesma (2016), en sus tesis de investigación de Satisfacción y compromiso laboral del personal de salud de la Microred de San Juan Bautista, cuyo propósito fue hallar la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral del personal de salud. La investigación fue de tipo aplicativo, con un enfoque descriptivo correlaciona prospectivo de corte transversal. Se tomo una muestra de 102 trabajadores de la Micro Red de San Juan Bautista utilizando la técnica de muestreo intencional que es no probabilístico utilizando los instrumentos para medir las variables con los que se obtuvieron los siguientes resultados el 72% del personal de la Micro Red de San Juan Bautista tiene un compromiso organizacional medio y de ellos 28% tiene satisfacción personal. Se utilizo la prueba de chi cuadrado para la docimasia de la hipótesis resultando un p-valor menor a 0.05 (nivel de significancia), lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa entre satisfacción y compromiso laboral en la Red de San Juan Bautista - Ayacucho.

Para los Ayala & Peñafiel (2017) en sus tesis de investigación que lleva por título: Satisfacción laboral y problemas de salud más frecuentes en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital regional de Ayacucho – 2017, cuyo propósito fue determinar la relación entre satisfacción laboral y los problemas más frecuentes de salud en los profesionales de enfermería de servicio de emergencia del HRA – 2017. El enfoque

fue de tipo Cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – retro prospectivo – correlacional, cuya muestra fue 21 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Ayacucho. El instrumento de recolección de datos fue cuestionario de satisfacción laboral y Salud General de Gold berg - GHQ28 de los cuales los resultados fueron los siguientes: el 48% presentan nivel moderadamente satisfactorio, y el 5% presenta nivel moderadamente insatisfactorio referente a su situación laboral. Por tanto, se encontró una correlación significativa entre las variables de tipo positiva.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Enfoque de la Investigación

Según Coello et.al (2012) sustenta que el modelo de la investigación cuantitativa (empírico-analítico) se sustenta en el idealismo subjetivo, como el positivismo, el neopositivismo (lógico y semántico) y el pragmatismo, asimismo sustenta que esta orientación de la investigación científica resulta la más utilizada en el área de las ciencias sociales, y en especial, de la esfera educativa. La posición filosófica epistemológica que sustenta este enfoque parte de identificar la naturaleza y la sociedad, por lo que se extiende con exclusividad al canon de las ciencias naturales y exactas al estudio de los fenómenos sociales .

Entonces el tipo de investigación es cuantitativo debido a que se ha recolectado datos sobre el clima y la satisfacción laboral para probar las hipótesis planeadas mediante análisis estadístico (graficas, test).

2.2 Tipo y Nivel de Investigación

Tipo Investigación

El tipo de investigación es aplicada, debido a que se aplicó las teorías del sistema administrativo en la Red de Salud de San Francisco, con el objetivo de buscar soluciones y contribuir en esta área. Por otro lado, es de corte transversal pues el estudio se realizó en un tiempo determinado, es decir la información analizada de clima organización y satisfacción laboral fue tomada/recogida una única vez o en un solo periodo. (Hernández et. al, 2014)

Nivel investigación

El trabajo de investigación es de nivel correlacional debido a que tiene como

objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un periodo de tiempo específico y delimitado. (Hernández et. al, 2014)

2.3 Población y Muestra

Población

Esta conformada por 70 trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud de San Francisco-Ayacucho, 2021, según el CAP (anexo 11)

Muestra

Se utilizó un método de muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se tomó en consideración toda la población debido a su tamaño reducido (70 trabajadores).

En el periodo de la aplicación del cuestionario solo se encontraron presentes 63 trabajadores debido a que 7 de ellos se encontraron con licencia de vacaciones y de salud (justificados por el criterio de exclusión). Por tanto, la muestra esta compuesta por 63 trabajadores de la Red de Salud de San Francisco.

- **Criterio de Inclusión:** Se aplicaron los cuestionarios a todos los trabajadores presentes en la Sede administrativa de la Red de Salud de Ayacucho durante el momento de la recopilación de datos.
- **Criterio de Exclusión:** Se ha excluido a los trabajadores que han tenido licencia por salud y vacaciones.

2.4 Fuente de Información

La fuente de información fue de tipo primaria, porque ha utilizado la encuesta para obtener los datos del personal en la Red de Salud san Francisco. (Hernández et. Al,

2014)

2.5 Diseño de Investigación

El diseño de investigación utilizado fue no experimental, lo que implica que las variables en estudio, como el clima organizacional y la satisfacción laboral, se observaron sin intervenir ni manipular los datos. Se realizó un análisis y estudio de estas variables tal como se presentaban naturalmente, sin realizar cambios o manipulaciones en ellas. (Hernández et. Al, 2014)

2.6 Técnicas e Instrumentos

Técnicas de Recolección de Datos

La técnica usada fue la encuesta para recolectar los datos de las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Instrumentos

Para la investigación, se emplearon dos instrumentos: el cuestionario de clima organizacional (CL-SPC) y el cuestionario de satisfacción laboral (SL-SPC). El cuestionario de clima organizacional constaba de 50 preguntas, mientras que el de satisfacción laboral contenía 27 preguntas. Ambos cuestionarios utilizaban una escala Likert de 5 opciones de respuesta. En cuanto a las dimensiones, el cuestionario de clima organizacional abarcaba 5 dimensiones distintas, mientras que el de satisfacción laboral abordaba 4 dimensiones específicas. (Palma , 2005)

2.7 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional

VARIABLE (X)	DEF. CONCEP.	DIMENSIONES	CONCEPTO	ITEMS	ESCALA
Clima organizacional	Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente de trabajo . Palma (2004)	Realización del personal	Se refiere a la capacidad de los trabajadores para sentir que su trabajo es significativo y contribuye a su realización personal	1,26,36,31,41,11,16,21,46,6	Esta escala tiene cinco opciones de respuesta tipo Likert: <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Poco • Regular • Mucho • Siempre
		Involucramiento laboral	Se refiere al grado de compromiso y motivación que los trabajadores sienten hacia su trabajo y la organización	2,7,17,12,42,27,32,37,22,47,	
		Supervisión	Se refiere a la calidad de la supervisión y el liderazgo en la organización	3,13,48,18,8,28,23,33,38,42	
		Comunicación	Se refiere a la calidad y frecuencia de la comunicación dentro de la organización, así como la disposición de la organización para escuchar y responder a las preocupaciones y necesidades de los trabajadores	4,9,19,14,24,34,39,44,19,29	
		Condición Laboral	Se refiere a las condiciones físicas y ambientales en las que se desarrolla el trabajo, así como a la disponibilidad y calidad de los recursos necesarios para desempeñar las tareas	5,20,15,10,40,45,25,30,35,50	

Nota: La escala de Clima organizacional fue en base al cuestionario de Palma (2004)

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

VARIA BLE (Y)	DEF. CONCEP.	DIMENS IONES	CONCEPTO	ITEMS	ESCALA
<i>Satisfac ción laboral</i>	Es el sentir del trabajador de acuerdo a las expectativas logradas, con respecto a su trabajo y a los logros alcanzados. Palma (2005)	Significac ión de tareas	Se refiere a la importancia y relevancia que el trabajador percibe en su trabajo. Cuando las tareas realizadas son significativas y relevantes para el trabajador, esto puede contribuir a aumentar su satisfacción laboral	3,4,7,18, 21,22,25 ,26	Esta escala tiene cinco opciones de respuesta tipo Likert: • Total, desacuerdo • En desacuerdo • Indeciso • De acuerdo • Total, de acuerdo
		Condición de trabajo	Se refiere a las condiciones físicas y ambientales en las que se desempeña el trabajador, tales como la iluminación, temperatura, seguridad y comodidad. Cuando las condiciones de trabajo son adecuadas, esto puede generar un ambiente laboral más agradable y, por lo tanto, aumentar la satisfacción del trabajador	1,8,12,1 4,15,17, 20,23,27	
		Reconoci miento personal y/o social	Se refiere a la valoración y el reconocimiento que el trabajador recibe por parte de sus compañeros, superiores y/o clientes. Cuando el trabajador siente que su trabajo es valorado y reconocido, esto puede aumentar su satisfacción laboral	6,11,13, 19,24	
		Beneficio económic o	Se refiere a la remuneración y beneficios adicionales que recibe el trabajador por su trabajo. Si la remuneración y beneficios son justos y adecuados para el trabajo realizado, esto puede contribuir a aumentar la satisfacción del trabajador	2,5,9,10, 16	

Nota: La escala de satisfacción laboral fue en base al cuestionario de Palma (2005)

III. RESULTADOS

3.1 Resultados Descriptivos:

Tabla 3

Variable clima organizacional del personal de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	34	54,0
Negativo	18	28,6
positivo	11	17,5
Total	63	100,0

NOTA: La tabla se realizó en base a la ficha de encuesta clima organizacional (2021)

Figura 1

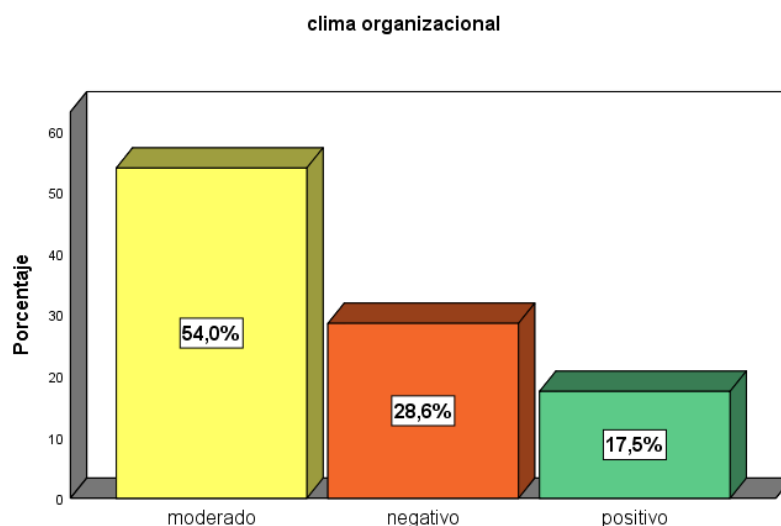


Tabla 3 y grafica 1, muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco -2021, la mayor cantidad (54%) de los trabajadores ha percibido un clima organizacional moderado, el 28.6% ha percibido un clima organizacional negativo y finalmente la menor cantidad (17.5%) de los trabajadores ha percibido un clima organizacional positivo.

En conclusión, se observa que la mayoría de los trabajadores (82.6%) perciben el clima organizacional de tipo moderado o negativo, mientras que solo el 17.5% consideran un clima organizacional positivo, es decir que se sienten realizados

personalmente, comprometidos con la institución, apoyo por parte de sus superiores, una buena comunicación y remuneraciones atractivas.

Tabla 4

Dimensión realización personal de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	36	57,1
Negativo	20	31,7
positivo	7	11,1
Total	63	100,0

NOTA: La tabla se realizó en base a la ficha de encuesta clima organizacional (2021)

Figura 2

realización personal

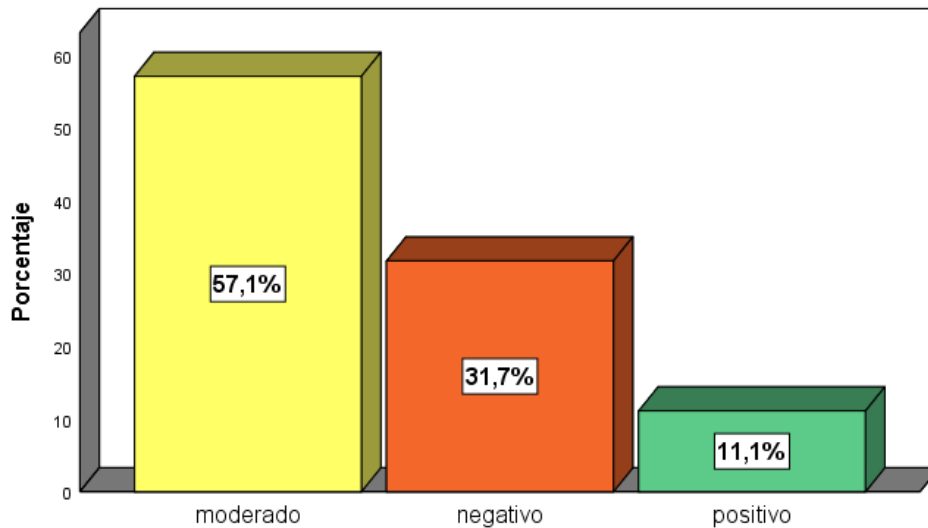


Tabla 4 y grafica 2, muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021, la mayor cantidad (57.1%) de los trabajadores ha percibido que la realización personal en la institución tiene un nivel moderado, el 31.7% de los trabajadores percibe negativamente lograr su realización

personal en la institución y finalmente la menor cantidad (11.1%) percibe su realización personal dentro de la institución de manera positiva. Con estos resultados se demuestra que la mayoría de los trabajadores perciben que no existe oportunidades para progresar en la institución, que no aprecian el esfuerzo que realizan los trabajadores en sus puestos.

Tabla 5

Dimensión involucramiento laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	36	57,1
Negativo	5	7,9
positivo	22	34,9
Total	63	100,0

NOTA: La tabla se realizó en base a la ficha de encuesta clima organizacional (2021)

Figura 3

involucramiento laboral

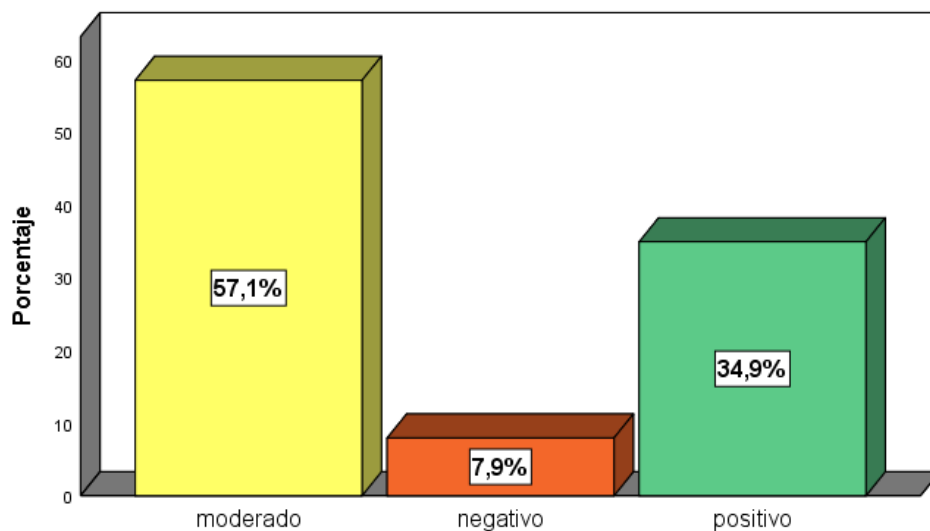


Tabla 5 y grafica 3, muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco -2021, la mayor cantidad (57.1%) de

los trabajadores ha percibido tienen un involucramiento moderado, el 34.9% de los trabajadores califica que el involucramiento laboral es positivo y finalmente la menor cantidad considero que involucramiento en las labores es negativa. Se observa que un promedio regular (34.9%) de los trabajadores se siente comprometidos con la institución, cumplen con entusiasmo sus metas en las actividades diarias eso se debe porque dentro de los encuestados estén los trabajadores que tienen tiempos de trabajo menores al año, reflejando su entusiasmo.

Tabla 6

Dimensión supervisión de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	33	52,4
Negativo	20	31,7
positivo	10	15,9
Total	63	100,0

NOTA: La tabla se realizó en base a la ficha de encuesta clima organizacional (2021)

Figura 4

supervisión

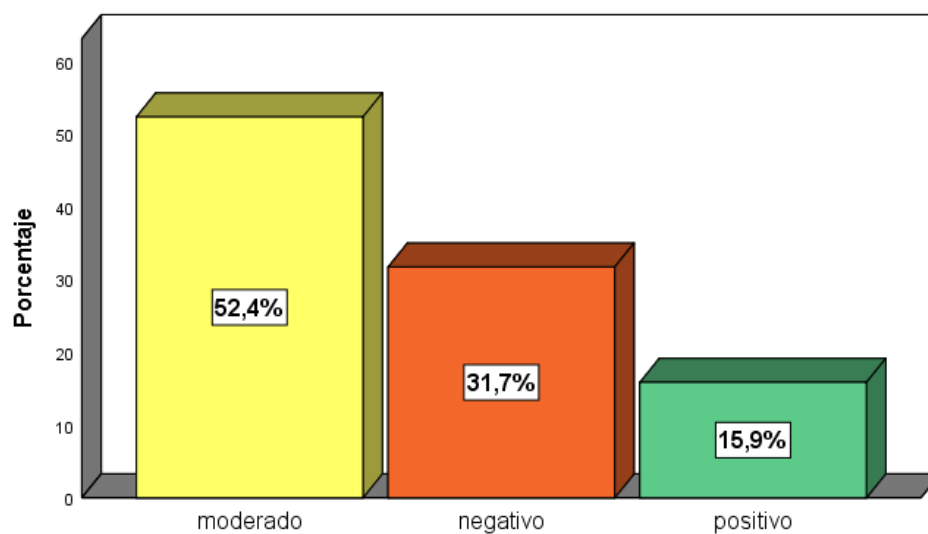


Tabla 6 y grafica 4, muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021, la mayor cantidad (52.4%) de los trabajadores ha percibido que tienen un involucramiento moderado, el 34.9% de los trabajadores califica que el involucramiento laboral es positivo y finalmente la menor cantidad considero que involucramiento en las labores es negativa.

Tabla 7

Dimensión comunicación de los trabajadores de la Sede Administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	31	49,2
Negativo	29	46,0
positivo	3	4,8
Total	63	100,0

NOTA: La tabla se realizó en base a la ficha de encuesta clima organizacional (2021)

Figura 5

comunicación

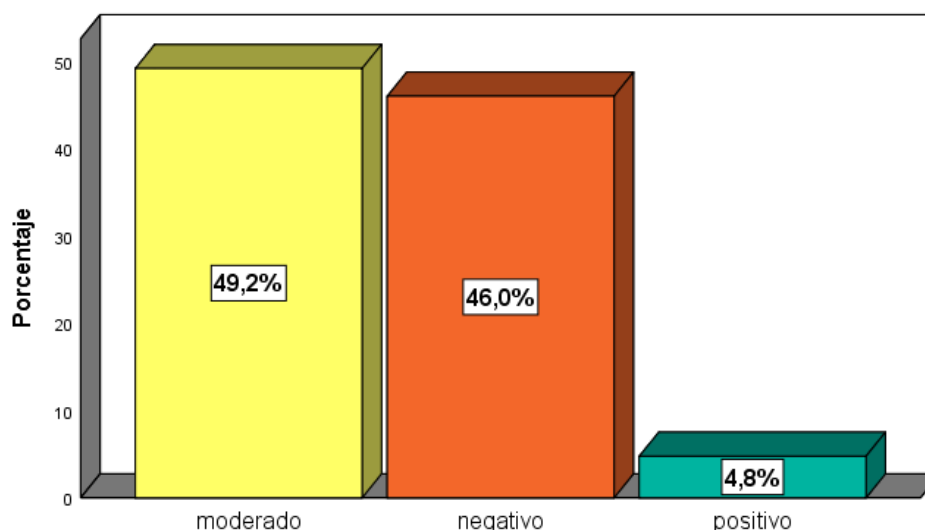


Tabla 7 y grafica 5, muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021, la mayor cantidad (49.2%) de los

trabajadores ha percibido que tienen una comunicación moderada o regular entre todos los trabajadores, el 46% de los trabajadores califica que la comunicación en la institución fue de nivel negativo y finalmente la menor cantidad (4.8%) considero positiva.

Tabla 8

Dimensión condición laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Moderado	40	63,5
Negativo	12	19,0
positivo	11	17,5
Total	63	100,0

NOTA: La tabla se realizó en base a la ficha de encuesta clima organizacional (2021)

Figura 6

condición laboral

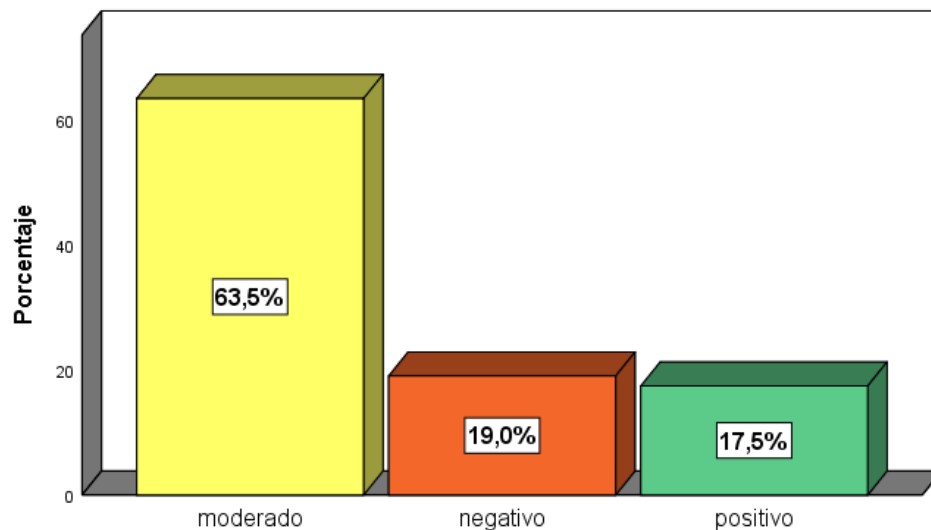


Tabla 8 y grafica 6, muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021, la mayor cantidad (63.5%) de los trabajadores ha percibido que su condición laboral moderado, el 19% de los trabajadores

califica que su condición laboral es negativa y finalmente la menor cantidad (17.5%) consideró positiva.

Tabla 9

Variable satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	27,0
Bajo	6	9,5
Medio	40	63,5
Total	63	100,0

NOTA: La tabla se realizó en base a la ficha de encuesta satisfacción laboral (2021)

Figura 7
satisfaccion laboral

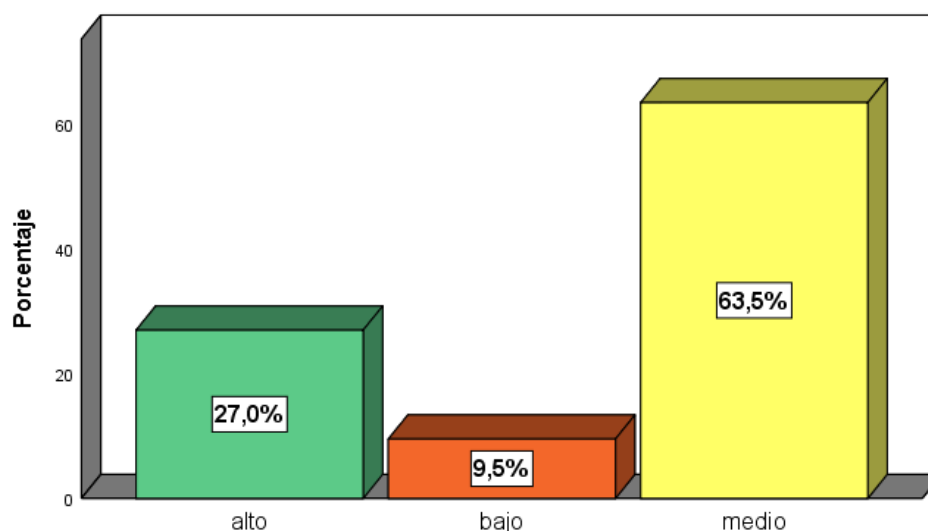


Tabla 9 y grafica 7, muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021, la mayor cantidad (63.5%) de los trabajadores ha percibido que su satisfacción laboral es medio, el 27% de los trabajadores califica su satisfacción laboral alta y finalmente la menor cantidad (9.5%) consideró baja.

Tabla 10

Dimensión significación de tareas de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	15,9
Bajo	9	14,3
Medio	44	69,8
Total	63	100,0

NOTA: La tabla se realizó en base a la ficha de encuesta satisfacción laboral (2021)

Figura 8

significación de tareas

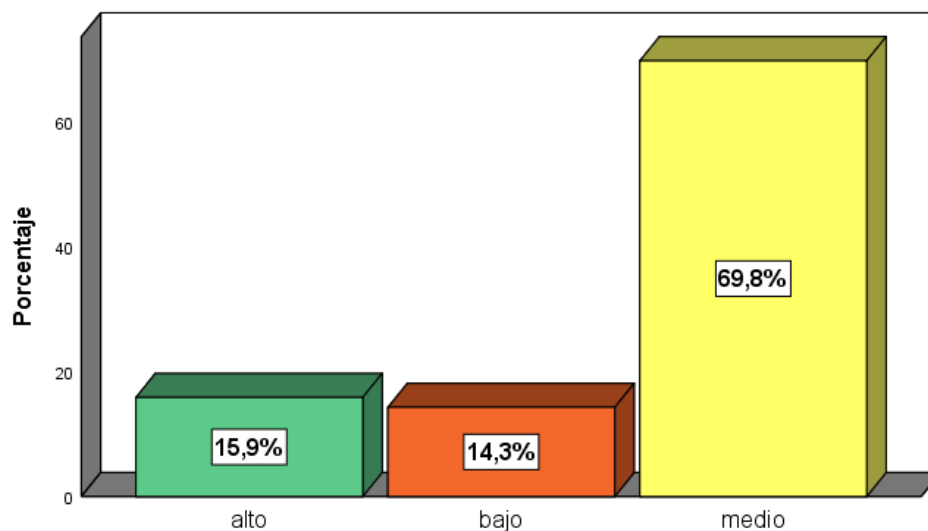


Tabla 10 y grafica 8, muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021, la mayor cantidad (69.8%) de los trabajadores ha percibido que la significación de tareas es medio, el 15.9% de los trabajadores califica significancia de las tareas de nivel alto y finalmente la menor cantidad (14.3%) consideró baja la significancia de tareas.

Tabla 11

Dimensión condición de trabajo de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	28,6
Bajo	8	12,7
Medio	37	58,7
Total	63	100,0

NOTA: La tabla se realizó en base a la ficha de encuesta Satisfacción laboral (2021)

Figura 9

condiciones de trabajo

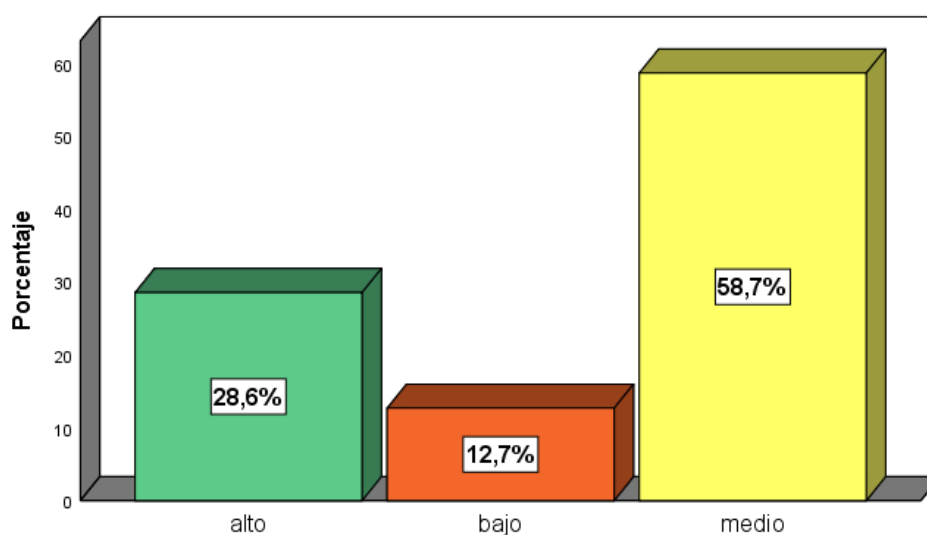


Tabla 11 y grafica 9, muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la unidad sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021, la mayor cantidad (58.7%) de los trabajadores ha percibido que la condición de trabajo es de nivel medio, el 28.6% de los trabajadores califica la condición de trabajo de nivel alta y finalmente la menor cantidad (12.7%) consideró baja.

Tabla 12

Dimensión reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	23,8
Bajo	8	12,7
Medio	40	63,5
Total	63	100,0

NOTA: La tabla se realizó en base a la ficha de encuesta satisfacción laboral (2021)

Figura 10

reconocimiento personal y/o social

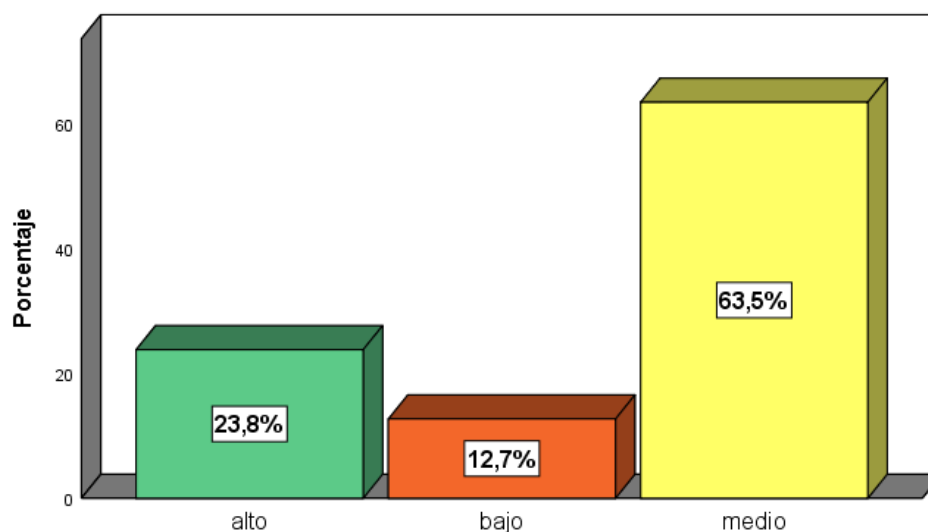


Tabla 12 y grafica 10, muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021, la mayor cantidad (63.5%) de los trabajadores ha percibido que el reconocimiento en la institución es medio o regular, el 23.8% percibe que es alto y finalmente la menor cantidad (12.7%) consideró baja.

Tabla 13

Dimensión beneficio económico de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	9,5
Bajo	25	39,7
Medio	32	50,8
Total	63	100,0

NOTA: La tabla se realizó en base a la ficha de encuesta satisfacción laboral (2021)

Figura 11

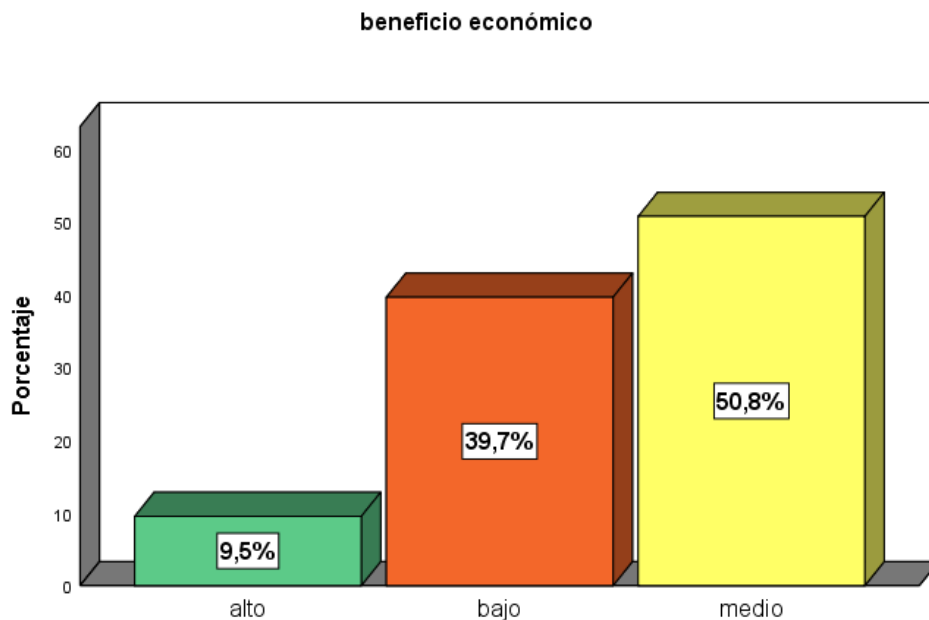
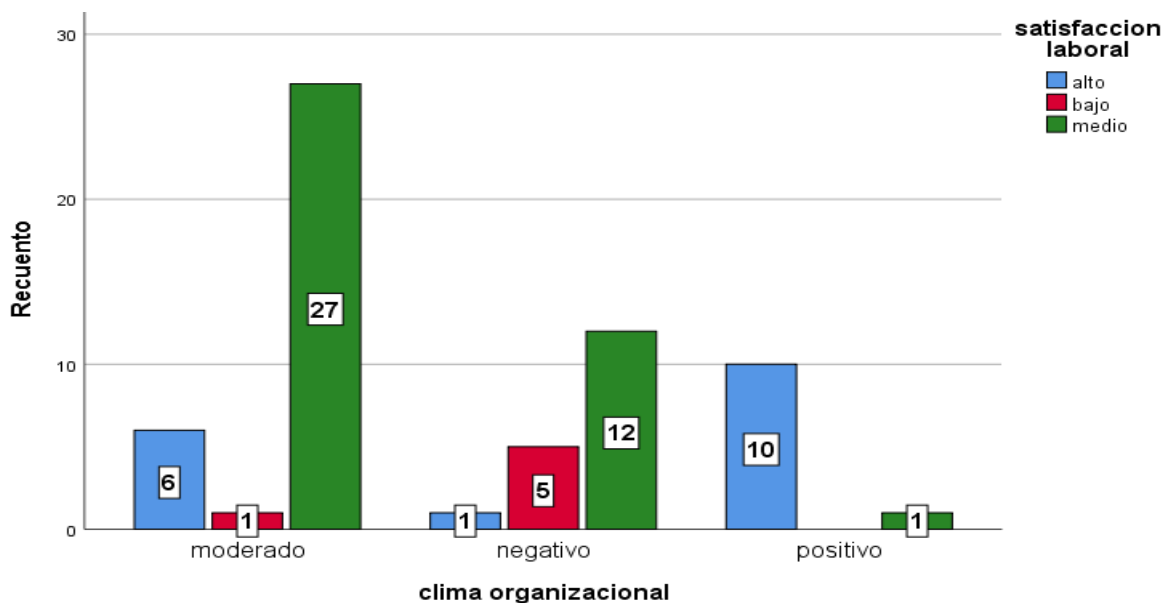


Tabla 13 y grafica 11, muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021, la mayor cantidad (50.8%) de los trabajadores ha percibido que el beneficio económico en la institución es medio o regular, el 39.7% percibe que es bajo y finalmente la menor cantidad (9.5%) consideró alta.

Tabla 14

Clima organización y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

			Satisfacción laboral			Total
			Alto	Bajo	Medio	
Clima organizacional	Moderado	Cantidad	6	1	27	34
		%	9,5%	1,6%	42,9%	54,0%
	Negativo	Cantidad	1	5	12	18
		%	1,6%	7,9%	19,0%	28,6%
	Positivo	Cantidad	10	0	1	11
		%	15,9%	0,0%	1,6%	17,5%
	Total	Cantidad	17	6	40	63
		%	27,0%	9,5%	63,5%	100,0%

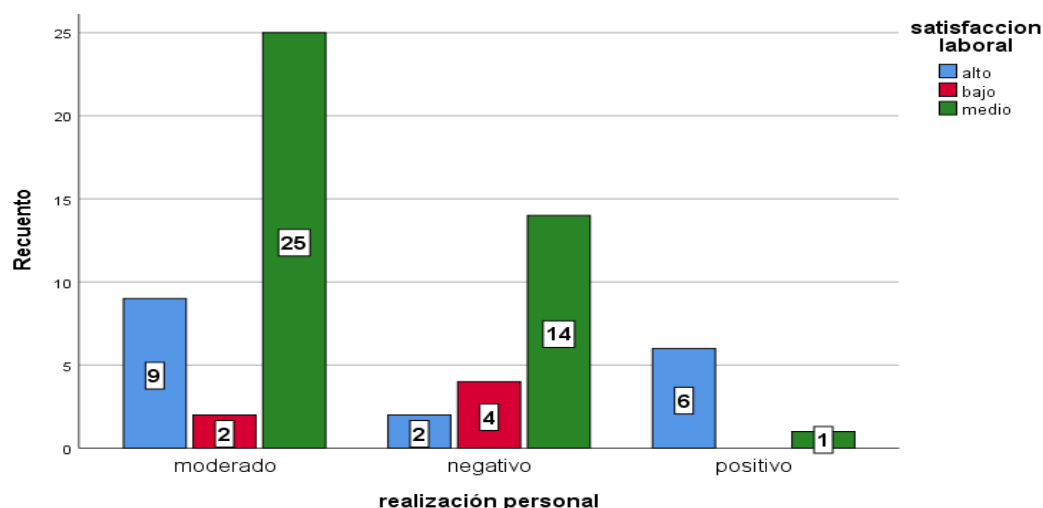
Figura 12

La tabla 14 y gráfica 12, nos muestra que del 100% (63) de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021; el 26.7% (16) de los trabajadores manifestaron tener un clima organizacional positivo y una satisfacción laboral alta, el 42.9% (27) de los trabajadores manifestaron tener un clima organizacional moderado y satisfacción laboral medio, el 7.9% (5) manifestaron tener un clima organizacional negativo y satisfacción laboral baja.

Tabla 15

Realización personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

		Satisfacción laboral			Total	
		Alto	Bajo	Medio		
Realización personal	Moderado	Cantidad	9	2	25	36
		%	14,3%	3,2%	39,7%	57,1%
	Negativo	Cantidad	2	4	14	20
		%	3,2%	6,3%	22,2%	31,7%
	Positivo	Cantidad	6	0	1	7
		%	9,5%	0,0%	1,6%	11,1%
Total	Cantidad	17	6	40	63	
	%	27,0%	9,5%	63,5%	100,0%	

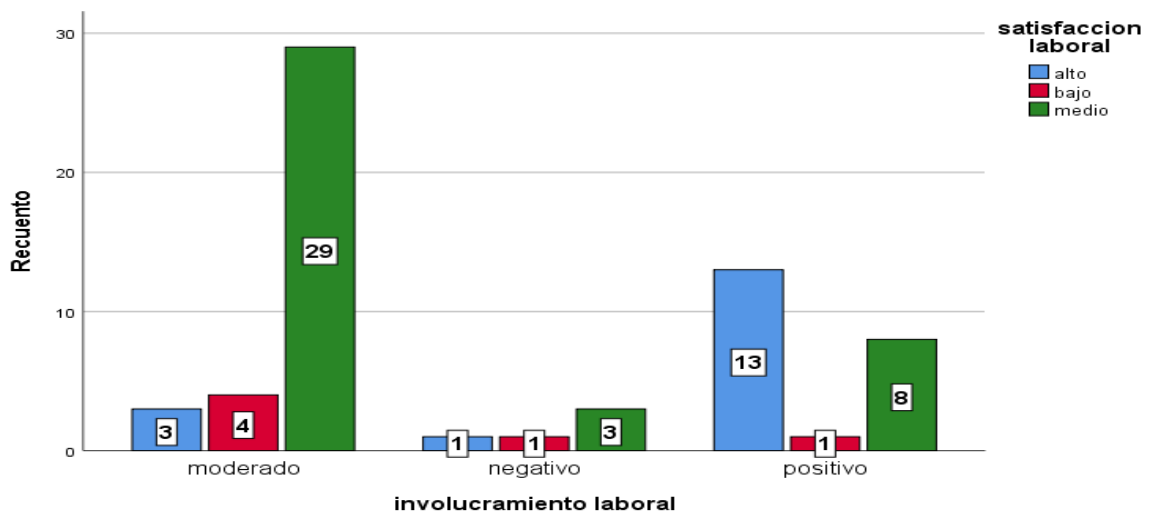
Figura 13

La tabla 15 y gráfica 13, nos muestra que del 100% (63) de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021; el 9.5% (6) de los trabajadores manifestaron tener una realización personal positivo y una satisfacción laboral alta, el 39.7% (25) de los trabajadores manifestaron tener una realización moderada y satisfacción laboral medio, el 6.3% (4) manifestaron tener una realización personal negativo y satisfacción laboral baja.

Tabla 16

Involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

			Satisfacción laboral			Total	
			Alto	Bajo	Medio		
Involucramiento laboral	Moderado	Cantidad	3	4	29	36	
		%	4,8%	6,3%	46,0%	57,1%	
		Cantidad	1	1	3	5	
	Negativo	%	1,6%	1,6%	4,8%	7,9%	
		Positivo	Cantidad	13	1	8	22
			%	20,6%	1,6%	12,7%	34,9%
	Cantidad		17	6	40	63	
	Total	%	27,0%	9,5%	63,5%	100,0%	

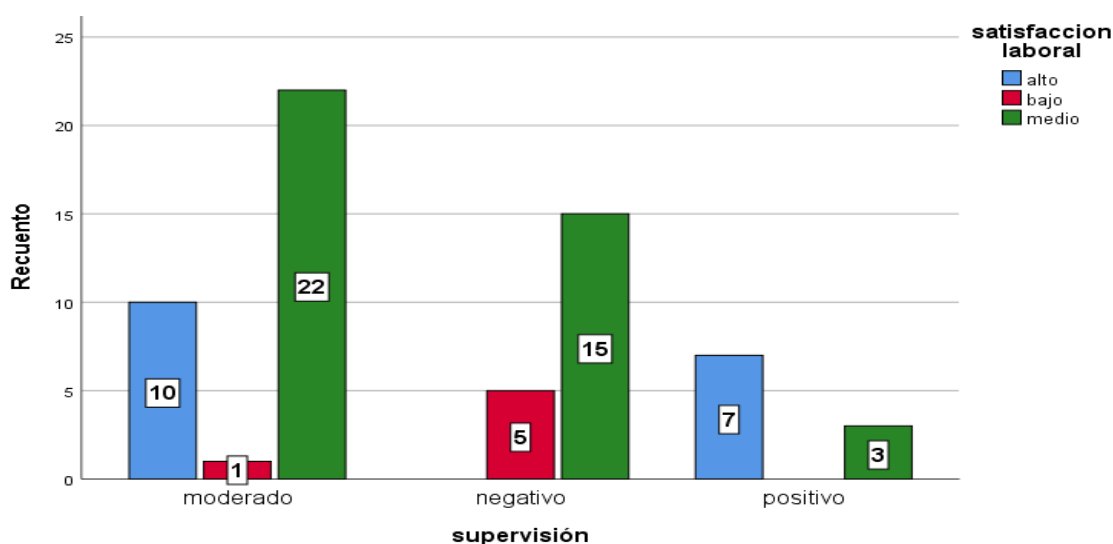
Figura 14

La tabla 16 y gráfica 14, nos muestra que del 100% (63) de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021; el 20.6% (13) de los trabajadores manifestaron tener un involucramiento laboral positivo y una satisfacción laboral alta, el 46% (29) de los trabajadores manifestaron tener un involucramiento laboral moderada y satisfacción laboral medio, el 1.6% (1) manifestaron tener un involucramiento laboral negativo y satisfacción laboral baja.

Tabla 17

Supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

			Satisfacción laboral			Total
			Alto	Bajo	Medio	
Supervisión	Moderado	Cantidad	10	1	22	33
		%	15,9%	1,6%	34,9%	52,4%
	Negativo	Cantidad	0	5	15	20
		%	0,0%	7,9%	23,8%	31,7%
	Positivo	Cantidad	7	0	3	10
		%	11,1%	0,0%	4,8%	15,9%
Total	Cantidad	17	6	40	63	
	%	27,0%	9,5%	63,5%	100,0%	

Figura 15

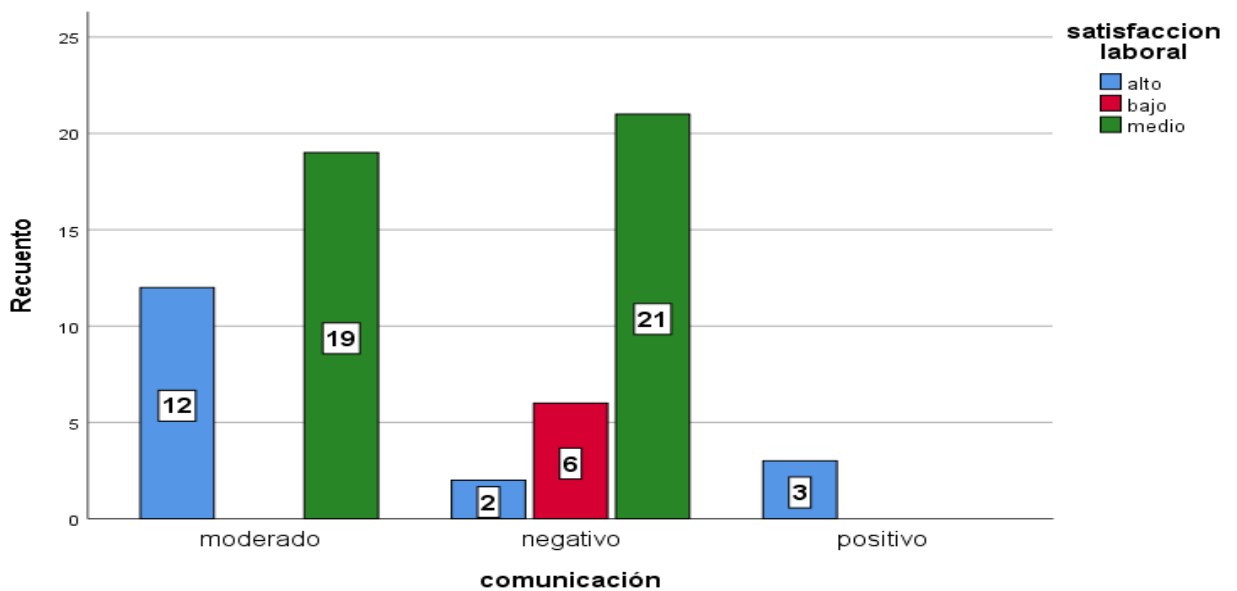
La tabla 17 y gráfica 15, nos muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la sede administrativa Red de Salud San Francisco-2021; el 11.1% (7) de los trabajadores manifestaron tener una supervisión positiva y una satisfacción laboral alta, el 34.9% (22) de los trabajadores manifestaron tener un supervisión moderada y satisfacción laboral medio, el 7.9% (5) manifestaron tener supervisión negativa y satisfacción laboral baja.

Tabla 18

Comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

			Satisfacción laboral			Total
			Alto	Bajo	Medio	
Comunicación	Moderado	Cantidad	12	0	19	31
		%	19,0%	0,0%	30,2%	49,2%
	Negativo	Cantidad	2	6	21	29
		%	3,2%	9,5%	33,3%	46,0%
	Positivo	Cantidad	3	0	0	3
		%	4,8%	0,0%	0,0%	4,8%
	Total	Cantidad	17	6	40	63
		%	27,0%	9,5%	63,5%	100,0%

Figura 16

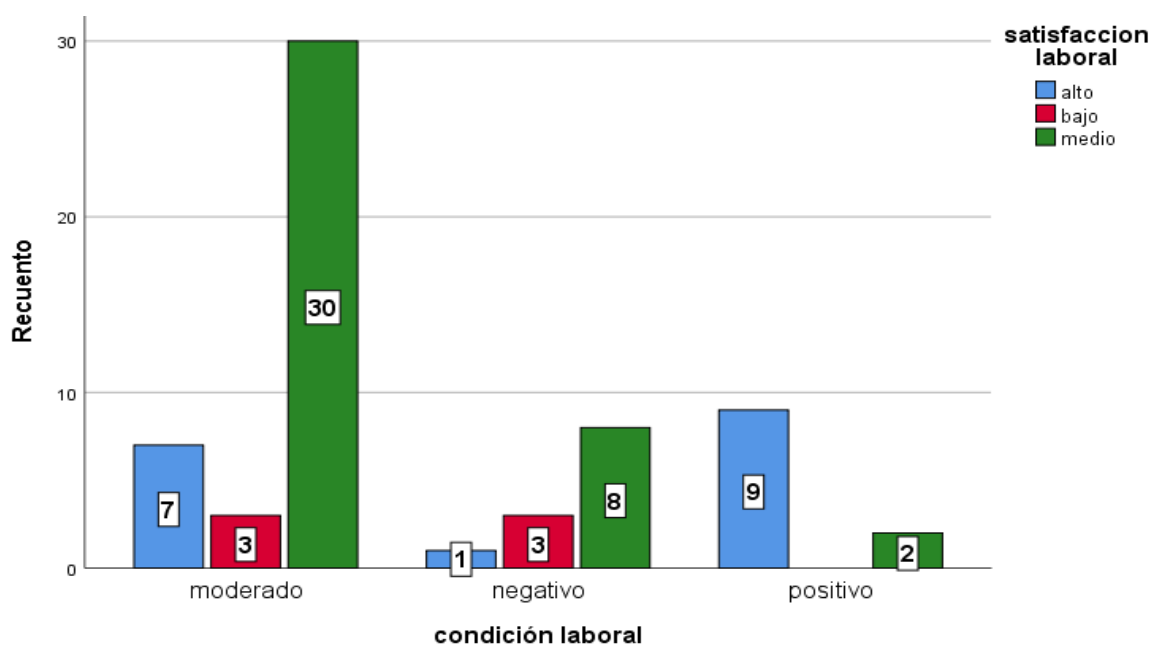


La tabla 18 y gráfica 16, nos muestra que del 100% (63) de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021; el 4.8% (3) de los trabajadores manifestaron tener una comunicación positiva y una satisfacción laboral alta, el 30.2% (19) de los trabajadores manifestaron tener una comunicación moderada y satisfacción laboral medio, el 9.5% (6) manifestaron tener una comunicación negativo y satisfacción laboral baja.

Tabla 19

Condición laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa en la Red de Salud San Francisco -Ayacucho 2021

			Satisfacción laboral			Total
			Alto	Bajo	Medio	
Condición Laboral	Moderado	Cantidad	7	3	30	40
		%	11,1%	4,8%	47,6%	63,5%
	Negativo	Cantidad	1	3	8	12
		%	1,6%	4,8%	12,7%	19,0%
	Positivo	Cantidad	9	0	2	11
		%	14,3%	0,0%	3,2%	17,5%
Total	Cantidad	17	6	40	63	
	%	27,0%	9,5%	63,5%	100,0%	

Figura 17

La tabla 19 y gráfica 17, nos muestra que del 100% (63) de trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco-2021; el 14.3% (9) de los trabajadores manifestaron tener una condición laboral positiva y una satisfacción laboral alta, el 47.6% (30) de los trabajadores manifestaron tener una condición laboral moderada y satisfacción laboral medio, el 4.8% (3) manifestaron tener una comunicación negativo y satisfacción laboral baja.

3.2 Contratación de la Hipótesis con los Resultados:

- **Prueba de Normalidad**

Tabla 20

Prueba de estadística

H ₀ : Hipótesis nula	p-valor es mayor a 0.05	Siguen una distribución normal
H ₁ : Hipótesis alternativa	p-valor es menor a 0.05	No siguen una distribución normal

Según la regla de decisión para definir si nuestros datos tienen una distribución normal, el p valor o nivel de significancia debe ser mayor a 0.05; y en el caso que los datos tenga una distribución no normal, el p valor o nivel de significancia debe ser menor o igual a 0.05.

Tabla 21

Prueba de normalidad de las variables

<i>Variables</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Clima organizacional	,116	63	,036	,975	63	,219
Realización personal	,099	63	,200*	,978	63	,307
Involucramiento laboral	,115	63	,038	,969	63	,109
Supervisión	,126	63	,014	,972	63	,168
Comunicación	,120	63	,025	,960	63	,038
Condición Laboral	,125	63	,016	,972	63	,165
Satisfacción laboral	,092	63	,200*	,974	63	,208

La muestra está compuesta por 63 trabajadores por lo cual se ha utilizado el estadístico para hallar la normalidad de kolmogorov Smirnov, la tabla 21 muestra un valor sig. Para la variable satisfacción laboral y la dimensión realización de 0.200 y 0.200 respectivamente los cuales son mayores a 0.05 por lo cual se infiere que la realización personal y satisfacción laboral tienen una distribución normal. Mientras clima

organizacional, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral tiene p-valores (sig.) de 0.36, 0.038, 0.014, 0.025, y 0.016 respectivamente los que son menores a 0.05 entonces se afirma que clima organizacional, involucramiento laboral supervisión, comunicación y condición laboral no tienen una distribución normal. Por lo tanto, al no tener una distribución normal la mayoría de las variables se va a utilizar el estadístico no paramétrico de rho Spearman.

Según Montes (2021) Rho Spearman es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Este coeficiente es muy útil cuando el número de pares sujetos (n) que se desea asociar es pequeño (menor de 30) o no tienen una distribución normal. Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables con la ρ de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias. La formula de este coeficiente es:

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

Donde:

n = Cantidad de sujetos que se clasifican,

x_i = El rango de sujetos i con respecto a la variable x,

y_i = El rango de sujetos i con respecto a la variable y,

$d_i = x_i - y_i$ es la diferencia de entre los rangos X y Y .

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0 y se interpreta así:

- Los valores cercanos a +1.0 indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, es decir, que en medida que aumenta un rango el otro también lo hará.

- Los valores cercanos a -1.0 señalan que existe una fuerte asociación negativa, es decir que a medida que aumenta un rango el otro decrece.
- Cuando el valor es 0.0 significa que no existe relación.

Se muestra a mayor detalla en el anexo 6.

- **Prueba de Hipótesis General**

Hipótesis de Investigación

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

H0: No existe relación significativa entre el Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

Tabla 22

Correlación rho de spearman entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco Ayacucho-2021.

N=63	Satisfacción laboral	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
Clima organizacional	0.616	0.000

Tabla 22 muestra el p-valor =0.000 <0.05 con ello se evidencia que se rechaza la hipótesis nula por cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación altamente

significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores siendo de tipo positiva (directa) considerable ($\rho = 0.616$), significa que a un mejor clima organizacional mejoraría la satisfacción de los trabajadores de la Unidad ejecutora Red de Salud San Francisco, 2021. Por ende, se logró demostrar la hipótesis general.

- **Prueba de la Primera Hipótesis Específica**

Hipótesis de Investigación

Existe una relación significativa entre realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

H0: No existe relación significativa entre la realización personal y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la realización personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

Tabla 23

Correlación rho de spearman entre la realización personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco Ayacucho-2021.

N=63	Satisfacción laboral	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
Realización personal	0.508	0.000

Tabla 23 muestra el $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ con ello se evidencia el rechazo de la hipótesis nula por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación

altamente significativa entre la realización personal y satisfacción laboral de los trabajadores siendo de tipo positiva (directa) media ($\rho = 0.508$), significa que mientras el empleado se sienta realizado personalmente será mejor la satisfacción laboral en la sede Administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021. Por ende, se logró demostrar la primera hipótesis específica.

- **Prueba de la Segunda Hipótesis Específica**

Hipótesis de Investigación

Existe relación entre Involucramiento laboral y la satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la Red de Salud San Francisco Ayacucho- 2021.

H0: No existe relación significativa entre Involucramiento laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la de la Sede Administrativa de la Red de Salud San Francisco Ayacucho- 2021.

Ha: Existe relación significativa entre Involucramiento laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la Red de Salud San Francisco Ayacucho- 2021.

Tabla 24

Correlación Rho de Spearman entre Involucramiento laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

N=63	Satisfacción laboral	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
Involucramiento laboral	0.403	0.000

Tabla 24 muestra el $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ con ello se evidencia el rechazo de la hipótesis nula por cual se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación altamente significativa entre el involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores

siendo de tipo positiva (directa) media ($\rho s.= 0.403$), significa que mientras el empleado tenga una mejor supervisión será mejor la satisfacción laboral en la sede administrativa Red de Salud San Francisco, 2021. Por ende, se logró demostrar la segunda hipótesis específica.

- **Prueba de la Tercera Hipótesis Específica**

Hipótesis de Investigación

Existe una relación significativa entre supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

H0: No existe relación significativa entre la supervisión y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la supervisión y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

Tabla 25

Correlación rho de spearman entre la supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco Ayacucho-2021.

N=63	Satisfacción laboral	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
<u>Supervisión</u>	0.485	0.000

Tabla 25 muestra el $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ con ello se evidencia el rechazo de la hipótesis nula para aceptar la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación altamente significativa entre la supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores siendo de tipo positiva (directa) media ($\rho s.= 0.485$), significa que mientras el empleado tenga una

mejor supervisión será mejor la satisfacción laboral en la Unidad ejecutora Red de Salud San Francisco, 2021. Por ende, se logró demostrar la tercera hipótesis específica.

- **Prueba de la Cuarta Hipótesis Específica**

Hipótesis de Investigación

Existe relación entre significativa entre la Comunicación y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

H0: No existe relación significativa entre la Comunicación y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la Comunicación y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

Tabla 26

Correlación rho de spearman entre la comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco Ayacucho-2021.

N=63	Satisfacción laboral	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
Comunicación	0.557	0.000

Tabla 26 muestra el p-valor =0.000 <0.05 con ello se evidencia el rechazo de la hipótesis nula y así se acepta la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación altamente significativa entre la comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores siendo de tipo positiva (directa) considerable (rho s.= 0.557), significa que mientras el empleado tenga una mejor comunicación será mejor la satisfacción laboral en la Unidad ejecutora

Red de Salud San Francisco, 2021. Por ende, se logró demostrar la cuarta hipótesis específica.

- **Prueba de la Quinta Hipótesis Específica**

Hipótesis de Investigación

Existe relación significativa entre la Condición Laboral y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

H0: No existe relación significativa entre la Condición Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la Condición Laboral y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

Tabla 27

Correlación rho de spearman entre la condición laboral y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.”

N=63	Satisfacción laboral	
	<i>r</i>	<i>p-valor</i>
Condición Laboral	0.538	0.000

Tabla 27 muestra el p-valor =0.000 <0.05 con ello se evidencia el rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, entonces existe una correlación altamente significativa entre la condición laboral y satisfacción laboral de los trabajadores siendo de tipo positiva (directa) considerable (rho s.= 0.538), significa que mientras el empleado tenga una mejor condición laboral será mejor la satisfacción laboral en la Unidad

ejecutora Red de Salud San Francisco,2021. Por ende, se logró demostrar la quinta hipótesis específica.

IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco 2021, se logró hallar la relación usando el estadístico de Rho Spearman obteniendo un coeficiente de correlación de 0.616 y un p valor altamente significativo lo que implica una relación directa (positiva) y considerable, es decir la percepción de los trabajadores de Red de salud acerca de los ambientes de trabajo, la realización personal ,el trato con su superiores y/o compañeros , la comunicación, la infraestructura de la institución, los incentivos económicos y emocionales, entre otros relacionados al clima en la organización llegando a concluir que están estrechamente ligados a su satisfacción laboral, por lo cual se infiere que un mejor clima organizacional mejorara la satisfacción de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud. Estos resultados son similares a la investigación de Araya (2019) , Zapata (2022) y Lucas & Arteaga de (2019) en los cuales se encontraron que existe una alta correlación entre clima y satisfacción laboral, concluyendo que un mejor ambiente organizacional se 51endrá una alta satisfacción laboral. En la investigación de Lucas & Arteaga de (2019) también mostraron resultados donde existían faltas de estructuras de ambientes adecuados para los trabajadores, exigencia de sus autoridades los trabajadores no tienen un rendimiento optimo, razón por lo cual concluyen debe de existir un clima organizacional agradable para el trabajador influye en su producción. Por todo lo expuesto, si una organización cuenta con un adecuado clima organizacional será repercutido en un mayor grado de satisfacción laboral que fortalecerá la institución en sus metas y objetivos.

Como primer objetivo específico fue determinar la relación entre realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red

de Salud San Francisco, 2021. Se obtuvo resultados afirmando la relación entre las variables mencionadas, es decir que si el trabajador se siente satisfecho personalmente en su ambiente de trabajo tendrá un mayor grado de satisfacción. La prueba estadística (Rho Spearman) demostró la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral. También en los resultados mostraron que más del cuarto del total de trabajadores (39.7%) perciben una realización personal moderada y una satisfacción laboral medio, es decir no se sientes positivos o de nivel alto de las variables mencionadas. Estos resultados son similares a los de Moran (2022) en sus resultados demostraron que existe una relación significativa entre la dimensión de realización personal con la satisfacción laboral, en el cual también manifiesta que el trabajador mientras se siente realizado personalmente en la institución su grado de satisfacción será mayor cumpliendo con sus deberes asignados de manera adecuada. Asimismo, el artículo científico de Yautibug et.al. (2020) se encontró una alta relación entre la realización personal de los trabajadores de salud con su satisfacción en el Hospital. En tal sentido por lo mencionado anteriormente los empleados de la red de salud en cuanto perciban un mejor ambiente donde pueden realizarse personalmente, lograr sus objetivos profesionales sentirán un mayor grado de satisfacción en el trabajo.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021. Se obtuvieron resultados que afirman que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables mencionadas, es decir el trabajador que está involucrado o se integra en el trabajo de la red de Salud es porque ha tenido un mayor grado de satisfacción laboral. Las pruebas estadísticas (rho spearman) afirmaron que existe una relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción. Estos resultados son similares a los de Carrillo

(2022) y de Diaz & Ruiz (2021), ha podido encontrar en sus resultados una relación del involucramiento de los trabajadores es decir los trabajadores que tienen un mayor compromiso de los valores institucionales reflejan tener una alta satisfacción laboral. Por todo lo expresado, en la red de Salud San Francisco los trabajadores que se encuentran con mayor involucramiento, compromiso en su trabajo percibirán tener un nivel alto de satisfacción laboral.

Prosiguiendo el tercer objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021. Se obtuvieron resultados que afirman que existe una relación estadísticamente significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral, es decir los trabajadores supervisados por sus jefes o directivos de la red de Salud manifiestan incrementara su nivel de satisfacción en el trabajo, se utilizó la prueba estadística de Rho Spearman para demostrar la relación entre la supervisión y satisfacción laboral. Estos resultados son similares a los de Rodríguez (2019) donde se ha encontrado resultados que demuestran la relación de la supervisión con la satisfacción de los trabajadores. De similar manera en la investigación de Criollo (2021) se ha podido evidenciar al estar el trabajador supervisado (acompañado por su jefe en las tareas de la institución) crece su satisfacción en el trabajo. Por lo mencionado anteriormente se infiere que los trabajadores de la red de Salud San Francisco que han contado con la debida supervisión en el sentido que sus jefes guíen las actividades laborales tendrán un mayor empeño en realizar sus actividades y ello repercutirá en su satisfacción laboral.

Prosiguiendo el cuarto objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021. Se obtuvo resultados que afirman

que existe una relación estadísticamente significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral, es decir los trabajadores con mejores comunicaciones con sus jefes y compañeros de trabajo ello tendrá como consecuencia elevar el nivel de satisfacción laboral. Mediante el estadístico Rho Spearman se obtuvo una relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral. Estos resultados son similares a los de Sicha (2018) ha encontrado una relación entre la comunicación que se practica en la institución tanto horizontal como vertical y la satisfacción de los trabajadores. De similar manera en la investigación de Torres & Chipana (2018), se evidenció la relación entre comunicación de los trabajadores (con sus compañeros y jefes) ya la satisfacción laboral. Por todo lo expresado, en la red de Salud San Francisco los trabajadores que tienen una buena comunicación con sus compañeros y jefes se encuentran con una mejor percepción de la satisfacción laboral.

Finalmente, el quinto objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la condición laboral y la satisfacción de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021. Los resultados obtenidos afirman que existe una relación estadísticamente significativa entre la condición laboral y la satisfacción laboral, es decir que los trabajadores al tener una buena condición en su centro laboral implica una percepción de satisfacción laboral. La prueba estadística (Rho Spearman) afirmaron que existe una relación significativa entre la condición de trabajo y la satisfacción. Estos resultados son similares a los de Ledesma (2016), han encontrado en sus resultados una relación entre la condición de trabajo que se encuentra el personal de salud influye en la satisfacción laboral. Asimismo, en la investigación de Ayala & Peñafiel (2017) ha mostrado resultados de la relación entre condición laboral y la satisfacción en el personal de salud del Hospital de Ayacucho. Por todo lo expresado, en la red de Salud San Francisco los trabajadores que han tenido una condición laboral

adecuada va repercutir en su percepción de la satisfacción siendo está a una escala buena.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa (positiva) significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021. Los resultados han mostrado que la mayoría de los trabajadores percibe un nivel moderado (54.00%) del clima organizacional en la Red de salud por lo cual manifiestan tener un nivel medio de satisfacción laboral; se llegó a validar la hipótesis general de investigación por medio del estadístico de rho Spearman (coeficiente de correlación $r=0.557$ y $p=0.00$) que resulto significativo, es decir existe una correlación positiva y considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.
2. Se determinó que existe una relación directa (positiva) significativa entre la realización del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021. Las evidencias de los resultados así lo corroboran, donde la mayoría de los trabajadores percibieron un nivel moderado (57.10%) en su realización personal dentro de la Red de salud por lo cual manifiestan tener un nivel medio de satisfacción laboral; se llegó a validar la primera hipótesis específica de investigación por medio del estadístico de rho Spearman (coeficiente de correlación $r=0.508$ y $p=0.00$) que resulto significativo, es decir existe una correlación positiva y considerable entre la realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.
3. Se ha encontrado una relación directa (positiva) significativa entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa

de la Red de Salud San Francisco, 2021. Esto se asume de los resultados hallados, donde la mayoría de los trabajadores percibe un nivel moderado en el involucramiento en las actividades de la Red de salud y tener un nivel medio de satisfacción laboral en 46.0%; se llegó a validar la segunda hipótesis específica por medio del estadístico de rho Spearman (coeficiente de correlación $r=0.403$ y $p=0.00$) que resultó significativo, es decir existe una correlación positiva y media entre el involucramiento y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

4. Se mostró la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021, el cual fue directa (positiva) y significativa. En los resultados hallados la mayoría de los trabajadores percibe un nivel moderado (52.40%) en la supervisión de los jefes o superiores en Red de salud por lo cual manifiestan tener un nivel medio de satisfacción laboral; se llegó a validar la tercera hipótesis específica por medio del estadístico de rho Spearman (coeficiente de correlación $r=0.485$ y $p=0.00$) que resultó significativo, es decir existe una correlación positiva y media entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.
5. Se identificó que existe una relación directa (positiva) significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021. Esto se asume de los resultados hallados, donde la mayoría de los trabajadores percibe un nivel moderado (49.20%) en la comunicación con sus compañeros y jefes en la Red de salud, por lo cual manifiestan tener un nivel medio de satisfacción laboral; se llegó a validar la hipótesis de

investigación por medio del estadístico de rho Spearman (coeficiente de correlación $r=0.557$ y $p=0.00$) que resulto significativo, es decir existe una correlación positiva y considerable entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

6. Se determinó que existe una relación directa (positiva) significativa entre la condición y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021. Esto se asume de los resultados hallados, donde la mayoría de los trabajadores percibe un nivel moderado (63.50%) en la condición de trabajo con en la Red de salud, por lo cual manifiestan tener un nivel medio de satisfacción laboral; se llegó a validar la quinta hipótesis específica por medio del estadístico de rho Spearman (coeficiente de correlación $r=0.538$ y $p=0.00$) que resulto significativo, es decir existe una correlación positiva y considerable entre la condición y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.

VI. RECOMENDACIONES

- En la sede administrativa de la red de Salud San Francisco, es fundamental llevar a cabo una medición del clima organizacional para mantener a los directivos informados sobre la perspectiva que tienen sus trabajadores con respecto al clima. Esto permitirá identificar posibles deficiencias en la organización y tomar las medidas correctivas necesarias. Además, se recomienda utilizar instrumentos validados para medir la satisfacción laboral. Ya que todo ello implica en el rendimiento del trabajador.
- Basándome en los resultados encontrados, la dimensión de la condición laboral revela que la mayoría de los trabajadores perciben su nivel como bajo o regular. Por lo tanto, se recomienda implementar mejoras en el ambiente de trabajo para aumentar la calidad de la condición laboral. Una medida sugerida es instalar ventiladores, especialmente debido al clima cálido de la región del VRAEM, lo cual proporcionaría un mayor confort a los empleados. Además, se sugiere proveer equipos electrónicos, como micrófonos y parlantes, para mejorar las condiciones laborales y, por consiguiente, aumentar el rendimiento laboral.
- Se debería implementar planes de mejora para el clima organizacional, apoyando más a sus trabajadores en su desarrollo personal y profesional, es decir enfocándose en el recurso humano de la red para brindar un clima óptimo y los trabajadores se sentirán satisfechos en su trabajo y podrán ser reflejados en su mayor eficiencia.
- Mejorar los ambientes de trabajo, la comunicación entre trabajadores, las relaciones sociales énfasis en la condición laboral y la supervisión de la sede administrativa de la Red de Salud de San Francisco, debido que está

estrechamente relacionado con la satisfacción laboral. Todo ello con el propósito de mejorar el servicio a los usuarios de la red.

VII.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adriana Belizán, N. ((Weinet, 1987)2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes pertenecientes al. Sector Público y Privado.*
- Araya Salgado, M., & Medina-Giacomozzi, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 84-89.
Doi:<https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Armenteros, A. L., & García, Z. T. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*. Obtenido de Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en
- Ayala Barzola, M., & Peñafiel Arangoitia, K. E. (2017). *Ayala Barzola, Maribel Peñafiel Arangoitia, Katherine Estefan Satisfacción laboral y problemas de salud más frecuentes en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital regional de A. Ayacucho.*
- Bertalanffy, L. (1954). *Society for the Advancement of General Systems Theory*. New York: Paul A.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Bustos , P., Miranda, M., & Peralta , R. (2001). *Clima Organizacional*.
- Carrillo Gonzales , G. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital Belén Lambayeque. *Grado de magister*. Universidad de Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78507>

- Castillo, C. (2019). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de la Empresa Constructora DIGUCY E.I.R.L. 2019*, [Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional.
- Chiang M, Martin MJ, Núñez A. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Comillas: Universidad Pontificia de Comillas; 2010. (Biblioteca Comillas Economía; 2).
- Chiavenato , I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Criollo Delgado , S. S. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos del SEGAT Trujillo 2019*. Trujillo.
- Davis, K., Keith, J., Newstrom, J., Werther, W. B., Davis, K. W., Davis, K., ... & Davis, R. L. K. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill
- Diaz Aguirre, E., & Ruiz Mejia, C. S. (2021). *Clima laboral y la motivación laboral de los colaboradores*. Lima.
- Ekvall, G. (1986). El clima organizacional. Una puesta a punto de la teoría e investigaciones. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology*, 95-113. Obtenido de https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1986/vol2/arti3.htm#_Hlk445807950
- Forehand, G., & Gilmer , B. (1964). *Environmental Variation in studies of organizational behavior*. Psychological Bulletin.
- Galaz, F. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una Universidad*. Mexico.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico. Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 45,46,47.
- González Rueda, N. D. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019*”,. Lima.

- Guillen, A. (2004). La teoría latinoamericana.
- Guillen, A. (2004). La teoría latinoamericana.
- Hernandez Sampieri , R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Education .
- Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction, Harper and Brothers. *New York and London*.
- Katz, D., & Kahn, R. (1970). *Psicología social de la organización*. Colombia: Atlas.
- LAWLER, E.E., y PORTER, L.W. (1967): “Antecedent attitudes of effective managerial performance”, *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 2, pp. 122-142.
- Ledesma Cerpa, N. F. (2016). *Satisfacción y compromiso laboral del personal de salud de la Microred de San Juan Bautista*. Ayacucho.
- Lewin, K. (1988). *La teoría de campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal*. Paidós.
- Litwin , G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard Bussines School Press.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*’. En M.D. DUNNETTE. Chicago: Handbook of Industrial and Organizational Psychology. C.
- Margarita Chiang, Margot Gómez , Pablo Hidalgo. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Redalyc*.
- Maria Chiang, Mauricio Salazar, Antonio Nuñez. (2017). Clima y satisfaccion laboral en instituciones publicas.
- Martínez Caraballo, N. (2007). *Recursos humanos y management empresarial*. Cuadernos De. España.
- Maslow, A. H. (1954). La naturaleza instintiva de las necesidades básicas. *Brandeis University*.
- Mayo, G. E. (1972). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Alemania.

- McGregor, D. M. (1960). LA TEORIA X Y LA TEORIA Y. *Untref Virtual*.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Estados Unidos: Addison-Wesley Ibe.
- Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vazquez, M., & Díaz, C. (2021). *Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. Cuerpo Académico de Probabilidad y Estadística, 14(3), 1-4*.
- Montoya Cáceres, P. (2016). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Chile.
- Moran Morocho , B. (2022). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Los. Grado de magister*. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL, Quito. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17745>
- Morillo, I. (2006). *Grado de bienestar laboral en los servidores académicos del Instituto Educativo Miranda José Manuel Siso Martín respecto del método de liderazgo*. Mexico: Sapiens.
- Navarro, R. E., & García Santillán, A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. México: Trillas.
- Montoya Benites, C. A. (2018). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de una institución pública del distrito de Trujillo*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37853>
- Palma , S. (2005). *Escala de Satisfaccion Laboral CL-SPC*. 40.
- Palma Carrillo, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL SPC*. 53.
- Parsons, T. (1996). *Estructura y proceso en las sociedad modernas*. Madrid.
- Piero, J. (2001). *Perspectiva histórica y desarrollos recientes de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

- Pilligua Lucas, C., & Arteaga Ureta, F. (2019). El Clima Laboral como factor clave en el redimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cia Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administracion*, 15(28), 25. Doi:<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=409659500007>
- Price JL y Mueller CW (1986). *Absenteeism and turnover among hospital employees*. Greenwich: Jai Press Inc.
- Pritchard, R., & Karasick, B. (1973). *The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction*. *Organizational behavior Human Performance*.
- Ramos Ainara, M. (2015). *La satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en el ámbito educativo*. España.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México.
- Rodriguez Malqui, L. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el equipo de salud del hospital I- La Esperanza EsSalud. *Tesis de posgrado*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15227>
- Rodríguez, A., Retamal, M. P., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal Chilena*. Chile.
- Rodriguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio.
- Sicha Cueto, J. (2018). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de las ferreterías en el distrito de Jesús Nazareno, Ayacucho 2018. *Licenciatura de título*. Universidad Católica los Angeles de Chimbote Filial Ayacucho, Ayacucho. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10523>

- Tagiuri, R. (1968). *The concept of Organizational Climate*” en TAGIURI, R. y LITWIN, G. H. (Eds.), *Organizational Climate: Explorations of a Concept*, Boston. Harvard.
- Torres Flores, D. L., & Chipana Ramos, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud Licenciados, Ayacucho 2018*. Ayacucho.
- Valencia, V. (2010). *Gestión del Clima Organizacional*.
- Weinert, B. *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder, 1987
- Yautibug Sagñay, T., Noroña Salcedo, D., & Vega Falcón, V. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL Y FACTORES DETERMINANTES HOSPITAL DE ESPECIALIDADES SAN JUAN, RIOBAMBA, 2020. *Revista De Investigación Enlace Universitario*, 21(1), 40-49. Doi:<https://doi.org/10.33789/enlace.21.1.107>
- Zapata Carranza , A. (2022). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN. *Grado de Maestría*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ, Potosí. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de la Sede Administrativa de la Red de Salud San Francisco, Ayacucho, 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS		VARIABLES E INDICADORES	METODO DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la Realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021? ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021? ¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación existente entre realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p> <p>Determinar la relación existente entre involucramiento y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe una relación significativa entre realización personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre involucramiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p>	<p>Primera Variable X: Clima organizacional Dimensiones X1: Realización personal X2: Involucramiento laboral X3: Supervisión X4: Comunicación X5: Condición Laboral</p> <p>Segunda Variable Y: Satisfacción Laboral Dimensiones Y1: Significación de tareas Y2: Condiciones de trabajo Y3: Reconocimiento personal y/o social Y4: Beneficio económico</p>	<p>Tipo de Investigación Cuantitativo, aplicada y transversal.</p> <p>Nivel de Investigación Correlacional.</p> <p>Población 70 de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p> <p>Muestra El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia.</p> <p>Fuente de información Primaria</p> <p>Diseño No experimental.</p> <p>Técnica Encuesta.</p> <p>Instrumento Cuestionario.</p>

<p>administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la condición laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021?</p>	<p>Determinar la relación existente entre supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la condición laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre la condición laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Red de Salud San Francisco, 2021.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 2: Escala de Opiniones CL-SPC

(Autor: Sonia Palma, 2004)

A continuación, usted encontrará un cuestionario que consta de 40 preguntas, el cual busca medir el clima organizacional.

Lea con detenimiento las preguntas y marque con una equis (X) sobre la alternativa que usted considere correcta. Donde “S=siempre”, “m=mucho”, “r=regular”, “p=poco” y “n=nunca” Consideramos su respuesta anónima solo para el uso de la investigación.

Nº	Ítems	s	m	r	p	n
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la Organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					

23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.						
24	“Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.”						
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.						
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.						
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.						
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.						
30	Existe una buena administración de los recursos.						
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.						
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.						
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.						
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.						
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.						
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.						
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.						
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.						
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.						
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.						
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.						
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.						
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.						
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.						
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.						
46	Se reconocen los logros en el trabajo.						
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.						
48	Existe un trato justo en la institución.						
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.						
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.						

Anexo 3: Escala de Opiniones SL-SPC (Autor: Sonia Palma, 2005)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma.

Marque con una equis la alternativa que considere correcta. Donde

Totalmente de acuerdo= TA

De acuerdo = A

Indeciso= I

En desacuerdo= D

Total desacuerdo= TD.

Gracias por su apoyo

Nº	“Ítems”	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					

19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo 4

Confiabilidad del instrumento del clima organizacional

Estadística de fiabilidad por Variable y dimensión			
Variables/dimensión	Índice de Alfa de Cronbach	Número de elementos	de
Variable Clima organizacional	,911	50	
Dimensión realización personal	,747	10	
Dimensión involucramiento personal	,763	10	
Dimensión supervisión	,774	10	
Dimensión Comunicación	,709	10	
Dimensión Condición Laboral	,709	10	

Anexo 5

Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

Estadística de fiabilidad por Variable y dimensión

Variables/dimensión	Índice de Alfa de Cronbach	Número de elementos
Variable Satisfacción Laboral	,806	27
Dimensión significación de tareas	,731	8
Dimensión condición de trabajo	,763	9
Dimensión reconocimiento personal y/o social	,701	5
Dimensión beneficio económico	,689	5

Anexo 6

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho /Rango	Significado/Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: La tabla es en hecha en base en base a la teoría del artículo Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. (Montes, 2021)

Anexo 07

Escalas y baremos de la variable clima organizacional

Clima organizacional	
Niveles	Rango
Negativo	102-134
Moderado	135-167
Positivo	168-200

Anexo 08

Escalas y baremos de las dimensiones de la variable clima organizacional s

Dimensiones	Negativo	Moderado	Positivo
	Rango		
Realización personal	17-25	26-34	35-43
Involucramiento laboral	14-22	23-31	32-41
Supervisión	15-26	27-37	38-49
Comunicación	19-27	28-36	37-45
Condición laboral	19-26	27-34	35-42

Anexo 09

Escalas y baremos de la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral	
Niveles	Rango
Bajo	45-65
Medio	66-86
Alto	87-107

Anexo 10

Escalas y baremos de las dimensiones satisfacción laboral

Niveles	Bajo	Medio	Alto
	Rango		
Significación de tareas	10-18	19-27	28-36
Condición de trabajo	14-21	22-29	30-37
Reconocimiento personal y/o social	8-12	13-17	18-22
Beneficios económicos	9-13	14-18	19-23

ANEXO: 11

CAP-RED DE SALUD SAN FRANCISCO SEDE ADMINISTRATIVA

ENTIDAD	GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
FORMA DE ORGANIZACIÓN	RED DE SALUD SAN FRANCISCO

NUMERO CORRELATIVO	DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	DENOMINACIÓN DEL CARGO ESTRUCTURAL	CLASIFICACIÓN	TOTAL, DE POSICIONES	CONTRATO SUJETO A MODALIDAD	PROCEDENCIA DEL CARGO
1	DIRECCIÓN EJECUTIVA	DIRECTORIA DE RED DE SALUD	EC	1		Documento vigente
2	DIRECCIÓN EJECUTIVA	ESPECIALISTA EN COMUNICACIÓN SOCIAL -I	SP-ES	1		Documento vigente
3	DIRECCIÓN EJECUTIVA	TECNICO EN ARCHIVO	SP-AP	1		Documento vigente
4	DIRECCIÓN EJECUTIVA	ASISTENTE EJECUCTIVO II	SP-AP	1		Documento vigente
5	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	JEFE DEL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	SP-DS	1		Documento vigente
6	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	ADITOR ESPECILISTA	SP-ES	1		Documento vigente
7	OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	JEFE DE LA OFICINA	SP-DS	1		Documento vigente
8	OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	ESPECIALISTA EN PLANEAMIENTO I	SP-ES	1		Documento vigente
9	OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	ESPECIALISTA EN PRESUPUESTO I	SP-ES	1		Documento vigente
10	OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	ESPECIALISTA EN INVERSION PUBLICA I	SP-ES	1		Documento vigente
11	OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	ESPECIALISTA EN ORGANIZACIÓN I	SP-ES	1		Documento vigente

12	OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	ESPECIALISTA EN EPIDIMIOLOGIA I	SP-ES	1		Documento vigente
13	OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	ESPECIALISTA EN ESTADISTICA I	SP-ES	1		Documento vigente
14	OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	ADMINISTRADOR/A DE SOPORTE INFORMATICO	SP-ES	1		Documento vigente
15	OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	TECNICO/A EN INFORMATICA	SP-ES	1		Documento vigente
16	OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	TECNICO/A EN INFORMATICA	SP-ES	1		Documento vigente
17	OFICINA DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL	ASISTENTE EJECUTIVO II	SP-ES	1		Documento vigente
18	UNIDAD DE ASESORIA JURIDICA	JEFE DE UNIDAD	SP-AP	1		Documento vigente
19	UNIDAD DE ASESORIA JURIDICA	ABOGADO/A	SP-DS	1		Documento vigente
20	UNIDAD DE ASESORIA JURIDICA	ASISTENTE EJECUTIVO I	SP-ES	1		Documento vigente
21	OFICINA DE ADMINISTRACION	JEFE DE OFICINA	SP-ES	1		Documento vigente
22	OFICINA DE ADMINISTRACION	ASISTENTE EJECUTIVO II	SP-ES	1		Documento vigente
23	RECURSOS HUMANOS	JEFE DE UNIDAD	SP-ES	1		Documento vigente
24	RECURSOS HUMANOS	ESPECIALISTA EN DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS I	SP-ES	1		Documento vigente
25	RECURSOS HUMANOS	ESPECIALISTA EN ADMINSSITRACION DE RECURSOS HUMANOS	SP-ES	1		Documento vigente
26	RECURSOS HUMANOS	ESPECIALISTA ADMISNTRATIVO I	SP-ES	1		Documento vigente
27	RECURSOS HUMANOS	TECNICO ADMISNITRATIVO III	SP-ES	1		Documento vigente

28	RECURSOS HUMANOS	TECNICO ADMISNITRATIVO III	SP-ES	1		Documento vigente
29	RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE EJECUTIVO I	SP-ES	1		Documento vigente
30	UNIDAD DE CONTABILIDAD Y TESORERIA	JEFE/A DE UNIDAD	SP-AP	1		Documento vigente
31	UNIDAD DE CONTABILIDAD Y TESORERIA	CONTADOR II	SP-DS	1		Documento vigente
32	UNIDAD DE CONTABILIDAD Y TESORERIA	CONTADOR I	SP-ES	1		Documento vigente
33	UNIDAD DE CONTABILIDAD Y TESORERIA	TESORERA/O I	SP-ES	1		Documento vigente
34	UNIDAD DE CONTABILIDAD Y TESORERIA	TECNICO ADMINISISTRATIVO II	SP-ES	1		Documento vigente
35	UNIDAD DE CONTABILIDAD Y TESORERIA	TECNICO ADMINISISTRATIVO I	SP-ES	1		Documento vigente
36	UNIDAD DE CONTABILIDAD Y TESORERIA	ASISTENTE EJECUTIVO I	SP-ES	1		Documento vigente
37	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SERVCIOS AUXILIARES	JEFE DE UNIDAD	SP-ES	1		Documento vigente
38	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SERVCIOS AUXILIARES	ESPECIALISTA EN LOGISTICA	SP-ES	1		Documento vigente
39	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SERVCIOS AUXILIARES	ESPECIALISTA EN LOGISTICA	SP-ES	1		Documento vigente
40	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SERVCIOS AUXILIARES	ESPECIALISTA EN LOGISTICA	SP-ES	1		Documento vigente
41	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SERVCIOS AUXILIARES	TECNICO EN LOGISTICA	SP-ES	1		Documento vigente
42	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SERVCIOS AUXILIARES	TECNICO EN LOGISTICA	SP-AP	1		Documento vigente
43	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SERVCIOS AUXILIARES	TECNICO EN MANTENIMIENTO	SP-DS	1		Documento vigente
44	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SERVCIOS AUXILIARES	CHOFER	SP-ES	1		Documento vigente

45	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	TECNICO EN SEGURIDAD	SP-ES	1		Documento vigente
46	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	TRABAJADOR/A DE SERVICIOS GENERALES	SP-ES	1		Documento vigente
47	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	ASISTENTE EJECUTIVO I	SP-ES	1		Documento vigente
48	DIRECCION DE SALUD PUBLICA	JEFE/A DE OFICINA	SP-ES	1		Documento vigente
49	DIRECCION DE SALUD PUBLICA	ASISTENTE EJECUTIVO II	SP-ES	1		Documento vigente
50	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	JEFE/A DE LA UNIDAD	SP-ES	1		Documento vigente
51	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	COORDINADOR/A TECNICO/A	SP-ES	1		Documento vigente
52	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	ESPECIALISTA EN SALUD PUBLICA	SP-ES	1		Documento vigente
53	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	ESPECIALISTA EN SALUD PUBLICA	SP-ES	1		Documento vigente
54	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	ESPECIALISTA EN SALUD PUBLICA	SP-AP	1		Documento vigente
55	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	ESPECIALISTA EN SALUD PUBLICA	SP-DS	1		Documento vigente
56	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	ESPECIALISTA EN SALUD PUBLICA	SP-ES	1		Documento vigente
57	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	ESPECIALISTA EN SALUD PUBLICA	SP-ES	1		Documento vigente
58	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	ESPECIALISTA EN SALUD PUBLICA	SP-ES	1		Documento vigente
59	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	ESPECIALISTA EN SALUD PUBLICA	SP-ES	1		Documento vigente
60	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	ESPECIALISTA EN SALUD PUBLICA	SP-ES	1		Documento vigente
61	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	ESPECIALISTA EN PROMOCION DE LA SALUD I	SP-ES	1		Documento vigente

62	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	ESPECIALISTA EN PROMOCION DE LA SALUD I	SP-ES	1		Documento vigente
63	UNIDAD DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	ASISTENTE EJECUTIVO I	SP-ES	1		Documento vigente
64	UNIDAD DE ASEGURAMIENTO DE SALUD	JEFE/A DE UNIDAD	SP-ES	1		Documento vigente
65	UNIDAD DE ASEGURAMIENTO DE SALUD	COORDINADOR TECNICO	SP-ES	1		Documento vigente
66	UNIDAD DE ASEGURAMIENTO DE SALUD	ANALISTA FINANCIERO	SP-AP	1		Documento vigente
67	UNIDAD DE ASEGURAMIENTO DE SALUD	ESPECIALISTA EN DESARROLLO INFORMATICO I	SP-ES	1		Documento vigente
68	UNIDAD DE ASEGURAMIENTO DE SALUD	ASISTETE EJECUTIVO	SP-ES	1		Documento vigente
69	UNIDAD DE MEDICAMENTO, INSUMOS Y DROGAS	JEFE/A DE UNIDAD	SP-ES	1		Documento vigente
70	UNIDAD DE MEDICAMENTO, INSUMOS Y DROGAS	COORDINADOR TECNICO	SP-AP	1		Documento vigente

Fuente: Red de Salud de San Francisco. <https://rissanfrancisco.gob.pe/wp-content/uploads/2022/08/CUADRO-PARA-ASIGNACION-DE-PERSONAL-CAP-UERSSAF.pdf>

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 100-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

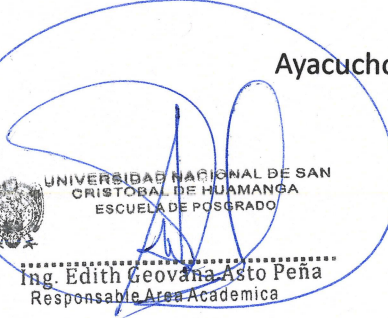
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Diana LUJAN PEREZ
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD SAN FRANCISCO -AYACUCHO, 2021
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	16% de similitud
N° DE TRABAJO	2120940355
FECHA	22-may.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 22 de mayo del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD SAN FRANCISCO - AYACUCHO, 2021

por Diana Lujan Perez

Fecha de entrega: 22-jun-2023 11:18a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2120940355

Nombre del archivo: DIANA_LUJAN_PEREZ.docx (671.64K)

Total de palabras: 17973

Total de caracteres: 100822

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD SAN FRANCISCO -AYACUCHO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%
INDICE DE SIMILITUD

14%
FUENTES DE INTERNET

6%
PUBLICACIONES

13%
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga **10%**
Trabajo del estudiante

2 repositorio.ucv.edu.pe **2%**
Fuente de Internet

3 Submitted to Universidad Cesar Vallejo **2%**
Trabajo del estudiante

4 hdl.handle.net **1%**
Fuente de Internet

5 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017 **1%**
Publicación

6 repositorio.une.edu.pe **<1%**
Fuente de Internet

7 repositorio.urp.edu.pe **<1%**
Fuente de Internet

8	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Nery Waldemar Galdámez Cabrera. "Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI 2018", Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI, 2018 Publicación	<1 %
11	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo
 Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR

AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN CIENCIAS ECONOMIAS, MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00269-2023-UNSCH-EPG/D

Siendo las 6:00 p.m. de 12 de Mayo de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Mg. Roaldo PINO ANAYA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el director **Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económica, Administrativas y Contables, por los siguientes miembros: **Mg. Sixto AROTOMA CACÑAHUARAY** y **Dr. Jorge Antonio GÁLVEZ MOLINA**; para la sustentación oral y pública de la tesis intitulado, **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SALUD SAN FRANCISCO-AYACUCHO, 2021**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por la **Bach. Diana LUJÁN PÉREZ**. Teniendo como asesor al **Ing. Efraín Elías PORRAS FLORES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONOMIA, MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Diecisiete (7)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	<input checked="" type="checkbox"/>
Aprobado por Mayoría	<input type="checkbox"/>
Desaprobada por Unanimidad	<input type="checkbox"/>
Desaprobada por mayoría	<input type="checkbox"/>

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Diana LUJÁN PÉREZ** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONOMIA, MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**. Siendo las 19:50 hrs. Se levanta la sesión. Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 20:00 hrs. Del 12 de mayo 2023.

.....
Mg. Roaldo PINO ANAYA
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Pelayo HILARIO VALENZUELA
Director de la Unidad de Posgrado – FCEAC

.....
Mg. Sixto AROTOMA CACÑAHUARAY
Miembro

.....
Dr. Jorge Antonio GALVEZ MOLINA
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

.....

.....

.....

.....