



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA
MENCIÓN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD**

TESIS

**RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN DE
SALUD APURÍMAC II ANDAHUAYLAS, 2019**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN GERENCIA EN
SERVICIOS DE SALUD.**

AUTOR

BR. MERLY SALAZAR MENACHO

ASESOR:

**DRA. NELLY AYDÉ CAVERO TORRE
ORCID del Asesor: 0000-0003-2608-5551**

**CUSCO – PERU
2023**

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Dra. Nelly Cavero Torre **Asesora** del trabajo de investigación/tesis titulada "Relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Talento Humano en la Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas, 2019" presentado por Merly Salazar Menacho con DNI Nro. 31180125, para optar el Grado académico de maestro en Salud Pública mención Gerencia en Servicios de Salud, Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por una sola vez, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 7° del presente **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 7 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.

Por tanto, en mi condición de asesora, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 27 de diciembre de 2022



Firma

Post firma: Dra. Nelly Ayde Cavero Torre

Nro. de DNI 23829555

ORCID del Asesor: 0000-0003-2608-5551

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio:
<https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/cid:27259:191864116?locale=es>

NOMBRE DEL TRABAJO

Relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Talento Humano en la Dirección de Salud

AUTOR

MERLY SALAZAR MENACHO

RECUENTO DE PALABRAS

15723 Words

RECUENTO DE CARACTERES

87917 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

92 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

723.2KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 27, 2022 8:44 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 27, 2022 8:46 PM GMT-5

● **7% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)

PRESENTACIÓN

Señor Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco.

En cumplimiento del Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de san Antonio Abad del Cusco, pongo a vuestra disposición la tesis intitulada: **“Relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Talento Humano en la Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas, 2019”**, para optar al grado académico de Magister en Salud Pública con mención en Gerencia de Servicios de Salud.

Br. Merly Salazar Menacho

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido terminar los estudios de Posgrado y a mi familia por el acompañamiento, la fortaleza, el amor, confianza, seguridad, fuerza y paciencia que me dieron para proseguir y alcanzar mi propósito.

Agradezco a los maestros y maestras, que nutridos de su experiencia y conocimiento han contribuido a reforzar mis competencias académicas y habilidades para la competitividad, mis maestros supieron apoyarme y guiarme por el camino también por su comprensión, solidaridad, y gratitud.

Mi agradecimiento especial a mi asesora Doctora Nelly Cavero Torre, por su enseñanza y apropiada orientación para la culminación de mi tesis y poder sustentarla.

Y a los trabajadores de la Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas, por su participación, colaboración, apoyo e interés, quienes voluntariamente participaron en la investigación.

DEDICATORIA.

Con sumo cariño entrego esta tesis a Dios, a mi madre Julia Teodosia tenerla aquí es un privilegio, a mi esposo Edwin Eluid a mis hijos Wayra Mariana, Carlo Stefano y Sisay Isabela con cariño por ser mi motivación y fortaleza.

A la memoria de mi padre Juan Francisco Salazar Medina.

A mis 8 hermanas, así como a Dra. Nelly Cavero Torre por su respaldo en esta investigación.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN

RESUMO

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática	15
1.2. Formulación del Problema	17
1.3. Justificación de la Investigación	18
1.4. Objetivos de la Investigación	19

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas	21
2.1.1. Marco Conceptual del Clima Organizacional	21
2.1.3. Marco conceptual de satisfacción Laboral	26
2.2. Definición conceptual	35
2.3. Antecedentes de la Investigación	37

CAPÍTULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis	43
3.2. Identificación de Variables	43
3.3. Operacionalización de Variables	45

CAPÍTULO IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito de estudio: Localización Política y Geográfica	48
--	----

4.2. Tipo y Diseño de Investigación	48
4.3. Unidad de análisis	50
4.4. Población de estudio	50
4.5. Tipo de muestreo	50
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos – Validez y Confiabilidad	
4.5. Técnicas de análisis e interpretación de la información	54
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
5.1. Resultados	56
5.2. Discusión	64
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Características generales	57
Tabla 2. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	58
Tabla 3. Clima Organizacional del Talento Humano	59
Tabla 4. Satisfacción laboral del Talento Humano	60
Tabla 5. Potencial Humano y Satisfacción Laboral	61
Tabla 6. Diseño Organizacional y Satisfacción Laboral	62
Tabla 7. Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral	63
Tabla 8. Correlación Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	86
Tabla 9. Correlación Potencial Humano y Satisfacción Laboral	87
Tabla 10. Correlación Diseño Organizacional y Satisfacción Laboral	88
Tabla 11. Correlación Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral	89

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Nivel del Clima Organizacional del talento humano	84
Gráfico 2. Nivel de la Satisfacción laboral del talento humano	85

RESUMEN

El presente estudio intitulada “Relación de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Talento Humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019” cuyo objetivo, determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas, 2019, la Metodología fue de tipo no experimental cuantitativo, siendo el diseño descriptiva y correlacional ya que los datos se recopilo en un momento determinado y es correlacional porque se midió el nivel de correlación entre las variables. La población estuvo conformada por 106 talentos humanos entre profesionales de la salud pública, Técnicos sanitarios, Administrativos, personal de apoyo y servicios generales, para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios validados por el Ministerio de Salud. Se obtuvo como resultado, que existe relación significativa positiva alta entre el clima organizacional y satisfacción laboral del Talento Humano en la Dirección de Salud Apurímac II, con Rho de Spearman de 0.750, y el nivel de significancia de ($p < 0,05$) muy significativo, esto es, el 74.5% del talento humano perciben un Clima Organizacional en un nivel por mejorar, y el 55% manifiestan sentir una satisfacción laboral en un nivel media. Se concluye, que entre las variables existe una alta asociación, lo cual constituye un elemento primordial para el logro de los objetivos de la organización y de las personas.

PALABRAS CLAVE: Clima Organizacional, Satisfacción laboral, Talento humano

RESUMO

O presente estudo intitulado “relação entre o clima organizacional e satisfação profissional do talento humano na Direção de saúde Apurímac II, 2019, cujo objetivo, determinar a relação entre o clima organizacional e satisfação do talento humano na diretoria de saúde Apurímac, 2019. A metodologia era de tipo quantitativo não experimental, sendo o desenho descritiva e correlacional, porque os dados foram coletados em um determinado momento e é correlacional porque mediu o nível de correlação entre as variáveis. A população consistiu em 106 recursos humanos, incluindo profissionais de saúde pública, técnicos de saúde, pessoal administrativo e serviços gerais, para a coleta de informações foram utilizados a pesquisa e os instrumentos utilizados foram questionários validados pelo Ministério da saúde. Os resultados foram obtidos, que existe relação muito positiva e significativa entre o clima organizacional e satisfação no trabalho do Talento humano na Direção de Saúde Apurímac II, com o Rho Spearman de 0,750, e um nível de ($p < 0,05$) muito significativo, ou seja, 74.5% dos talentos humanos percebem um Clima Organizacional que precisa ser melhorado, e 55% afirmam sentir uma satisfação no trabalho em nível media. Conclui-se que existe uma alta associação entre as variáveis, o que constitui um elemento fundamental para a realização dos objetivos da organização e das pessoas.

PALAVRAS CHAVE: Clima Organizacional, Satisfação no Trabalho, Talento Humano

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el talento humano son la base fundamental e importante de las organizaciones, el cual viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, sin embargo, deben adaptarse y cambiar su forma de pensar a lo que demanda la sociedad, el clima organizacional en las instituciones toma importancia porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada, y posibilita a sus funcionarios una visión futura de la organización y la satisfacción del trabajador. (Segredo Pérez, 2013).

En las instituciones sanitarias, el talento humano es el aparato competitivo de mayor importancia que se debe valorar y prestarle la debida atención; en los espacios actuales se encuentran sometidas a retos y cambios constantes, producto del comportamiento de los escenarios donde actúan, que para el caso peruano es turbulento, riesgoso, con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo. (Rodriguez, 2016).

Las organizaciones propician que el trabajador pueda expresar su sentir sobre el cumplimiento del sistema y de cómo se siente, el cual se ha evidenciado que estos factores impactan en el rendimiento, calidad de atención entre otros, si perciben el clima organizacional como positivo o cálido, es porque se ha concientizado y valorado la importancia de establecer mejores condiciones laborales aportando estabilidad e integración de sus tareas en la organización y potenciar su calidad de vida de las personas. También puede ser percibido como negativo cuando observan en su organización un desequilibrio entre sus necesidades y procedimiento. (Edel, 2007).

La presente investigación en la Dirección de Salud Apurímac II, busca el interés y la necesidad de optar soluciones que permitan mejorar el trabajo del talento humano que responda en forma favorable a las diversas características y valores propias personales que influyen en las percepciones respecto al ambiente laboral, respondiendo de manera positiva o negativa. Estas percepciones del trabajador se traducen en actitudes favorables cuando existe una mayor productividad y permanencia, por el contrario si la percepción es negativa habrá poco compromiso hacia los objetivos y metas institucionales.

Se toma en cuenta en este estudio las dimensiones de Clima Organizacional y satisfacción laboral de donde se extrajo el problema, el objetivo general y se indican los conceptos teóricos que sirven de sustento, se concluye con los resultados obtenidos proponiendo a los directivos de la institución de salud estrategias orientadas a impulsar y desarrollar mejoras que permitan que el entorno organizacional desarrolle e incremente la satisfacción laboral en el talento humano. En este Sentido.

Se diseña el subsiguiente problema del estudio ¿Cómo es la relación entre el Clima organizacional y satisfacción Laboral del talento Humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019? Institución que tiene como misión defender la integridad, promover la salud, informando sobre las enfermedades y brindar atención integral de la salud pública.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

La Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas cuenta con profesionales de la salud pública, técnicos sanitarios, administrativos, personal de apoyo, limpieza y vigilancia; dentro de sus competencias tiene la responsabilidad de formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar de manera progresiva los lineamientos y estándares de la política pública emitidos, el cual se desarrollan a través de un marco institucionalidad que requiere de espacios estructurados para coordinar los esfuerzos administrativos y de salud pública para brindar servicios de salud con calidad.

El talento humano en su labor diaria de 8 horas, enfrenta una serie de presiones organizacionales internas en la administración que dificultan optimizar el acceso a la adquisición de la demanda de bienes, servicios y/o activos fijos, afectando así la productividad y conllevando a un desgaste, desinterés, agotamiento, ausentismo e insatisfacción.

Además, estas actitudes están relacionadas con una deficiente interacción y comunicación con el jefe, aunado a escasas capacitaciones e insuficiente espacio físico para el desarrollo de labores, estas situaciones negativas crean un clima no saludable e insatisfacción, lo que reduce el desarrollo de sus competencias y la calidad de vida. A pesar de estas situaciones negativas los directivos no prestan atención al clima laboral y satisfacción del talento humano, estas acciones de no vigilar el clima organizacional y satisfacción puede conllevar a entornos de trabajo deficientes, paralización profesional, conformismo e inestabilidad, lo que resulta en

una productividad laboral reducida. Por lo tanto, la institución debe realizar de manera periódica un diagnóstico del clima organizacional y satisfacción laboral a fin de conocer las percepciones del talento humano que influyen en sus actitudes, productividad, rendimiento y satisfacción, los resultados permitirán a los directivos implementar cambios que beneficien al trabajador en puestos favorables donde desarrollen sus competencias positivas para la atención de servicios de salud con calidad y el logro de objetivos.

El MINSA (2009), considera el clima laboral como una variable integral e indispensable para aumentar la calidad de atención en salud para optimizar la satisfacción de los usuarios internos y externos, y esta intervención se relaciona conceptualmente con la percepción de los trabajadores sobre el trabajo, entorno físico en el que se desarrolla, los vínculos interpersonales, así como la normatividad formal e informal que afecta dicho trabajo. (MINSA RM N° 623, 2009).

Además, establece para un adecuado funcionamiento de la organización evaluar de manera periódica la percepción individual del trabajador sobre la estructura y procesos en el lugar donde se desenvuelven, pues la calidad de atención en los servicios de salud dependerá de la actitud de los empleados, también busca nuevos desafíos a través de la prestación de calidad, que permita una gestión eficaz y eficiente de los procesos y habilidades gerenciales utilizando la experiencia de los profesionales de la salud y administrativos. (MINSA, 2008)

Brunet (2011), indica que es importante mostrar cómo funciona la organización para analizar cuáles fueron las percepciones del trabajador sobre las estructuras y procesos que se desarrollan en su entorno laboral en el que se desenvuelve, pues su comportamiento dentro de la organización no solo depende de sus características personales sino también de la manera cómo percibe su ambiente de

trabajo y de los componentes de su organización, este medio ambiente se denomina clima organizacional (Brunet L. , 2011).

Pintado (2012, p 269), menciona que un trabajador satisfecho tiene permanencia, hace contribuciones positivas, se identifica y persevera con la institución. Mientras en oposición, un trabajador insatisfecho tiende ausentarse con más frecuencia, experimenta estrés y busca continuamente nuevo empleo (Pintado, 2011).

El presente estudio propuso estas variables para conocer si existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la dirección de salud Apurímac II.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del Talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS

1. ¿Cómo es el Clima organizacional del Talento humano en la Dirección de salud Apurímac II, 2019?
2. ¿Cómo es la Satisfacción laboral del Talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, 2019?
3. ¿Cómo es la relación entre el potencial humano como dimensión del Clima Organizacional y Satisfacción laboral del Talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, 2019?

4. ¿Cómo es la relación entre el Diseño Organizacional como dimensión del Clima Organizacional y Satisfacción laboral del Talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, 2019?
5. ¿Cómo es la relación entre la Cultura organizacional como dimensión del Clima Organizacional y Satisfacción laboral del Talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, 2019?

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

Justificación práctica:

Esta investigación tiene implicaciones prácticas para comprobar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, por lo que los resultados obtenidos ayudaran a desarrollar soluciones a los problemas que enfrenta la institución de salud involucrada en el estudio. A partir de ella se planteen soluciones a nivel organizacional para fortalecer y mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Por tal motivo, dependiendo de los resultados, se contará con datos significativos que permitirá identificar los puntos débiles para poder realizar recomendaciones de cambios ideológicos dentro de la institución que conlleven a un adecuado manejo institucional de salud, favoreciendo la comunicación y la estabilidad emocional del personal que contribuya al logro de metas e indicadores de calidad.

Justificación Teórica:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que: “La mayoría de las investigaciones se ejecutan con un propósito específico, pues no se forja

simplemente por capricho de una persona, sino que tiene que ser lo suficientemente importante para que se evidencie su realización” (p.40).

Duran (2017), considera que el ambiente interno de toda organización lo integra el talento humano como componente básico de su motor productivo, con propiedades y características exclusivas, por lo tanto, las organizaciones tienen la responsabilidad de proporcionar un clima organizacional efectivo que les permita desarrollarse, aumentar sus habilidades personales y profesionales, procurando la satisfacción en el trabajo e impulsando al empleado a dar lo mejor de sí mismos. (Duran, 2017).

En este sentido, la investigación propuesta busca, a través de la teoría y de los conceptos básicos del clima organizacional y satisfacción laboral conocer a profundidad el tema tratado, así como conocer datos que se desconocían. El presente estudio es significativo ya que permitirá abordar el clima organizacional y a la satisfacción laboral, permitiendo su estudio en el contexto y realidad social involucrada.

Justificación social:

El clima laboral es multifactorial, ya que las organizaciones influyen en la sociedad como en la vida individual de cada persona y cada día se relaciona con diferentes instituciones con propósitos de alcanzar un objetivo común. Las relaciones con la alta dirección no son adecuadas, la falta de capacitación, innovación y herramientas dificultan su trabajo; por consiguiente, la base de este estudio es la necesidad de mejorar el clima organizacional y poder promover la calidad del sistema organizacional, al desarrollo personal y profesional y al logro de una alta satisfacción laboral.

Justificación Metodológica:

En la investigación realizada para el cumplimiento de los objetivos, se describió el fenómeno y así mismo se buscó demostrar metodológicamente el nivel alcanzado por las variables con sus respectivas dimensiones. Se desarrolló un estudio no experimental de enfoque cuantitativo, de corte transversal, con el diseño descriptivo correlacional, donde se conceptualizaron teóricamente las variables, se aplicó el cuestionario y se analizaron estadísticamente los datos obtenidos. Esto permitió obtener resultados que se utilizaran para validar la metodología utilizada, los mismos que podrían servir de base para consultas y uso en futuras investigaciones.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, año 2019.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar el clima organizacional del talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, 2019.
2. Describir la satisfacción laboral del talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, 2019.
3. Determinar la relación entre el Potencial Humano como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, 2019.

4. Determinar la relación entre el Diseño organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, 2019.

5. Determinar la relación entre la cultura organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. Clima Organizacional

Goncalves (2000), considera que el clima organizacional en las organizaciones es muy importante y depende directamente de la cultura de cada institución, la cual impulsa constantemente el progreso de la biosfera laboral, es decir, el clima organizacional se relaciona con la situación y las particularidades del ambiente laboral, las cuales generan percepciones en los miembros que influyen en su comportamiento. (Goncalves, 2000)

Chiavenato (2005), refiere que el clima organizacional es el medio intrínseco de la organización, comprende a una serie de mecanismos ambientales y esta tiene influencia directa en la motivación y en el comportamiento de los empleados. Vale la pena mencionar que es saludable cuando provee el confort de los requerimientos personales y eleva la moral-ética de los trabajadores, y es perjudicial y desfavorable cuando estas necesidades o requerimientos no pueden ser satisfechas. (Chiavenato, "Comportamiento Organizacional", 2005).

Edel, R. García, A. Casiano R (2007), manifiestan que el Clima organizacional en una organización está influenciado por una multitud de variables o elementos que interactúan de diferente manera con un ambiente heterogéneo, y la percepción de los individuos está condicionado por factores internos y externos. La vida de cada persona está influenciada por los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de instrucción y monetarios. Por otro lado, los diversos aspectos de la situación abordada entrelazados con la presencia humana están relacionados con

el hecho de que la percepción del entorno se clasifique como positiva o negativa. (p33).

García (2009), define el clima organizacional como el entorno o vínculo en el que una persona ejecuta su labor diaria, el trato que el jefe pueda tener con sus empleados, la convivencia entre los trabajadores en la organización e incluso con los proveedores y clientes. También, este podría llegar a ser un vínculo o impedimento para el buen desarrollo de la institución en su conjunto o de determinadas personas, que estén dentro o fuera de ella, o puede ser la causa de su comportamiento o acción que diferencie y afecte a las instituciones a las que se integran. Es decir, es la expresión individual de la percepción de los empleados y directivos sobre la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desarrollo de esta. (García Solarte, 2009)

El Ministerio de Salud (2008, 2011), en el texto "*Metodología para el Estudio del Clima Organizacional V01, V02*", define al clima organizacional como las percepciones compartidas de los miembros de la organización sobre el trabajo, el ambiente físico en que se lleva a cabo, las relaciones interpersonales que surgen en relación con el trabajo y las diversas regulaciones formales e informales que afecta dicho trabajo.

A las organizaciones el clima organizacional les brinda vitalidad, que permite una mayor productividad y satisfacción laboral, siendo importante el estudio del clima organizacional, ya que nos permite comprender de manera científica y sistemática sobre los aspectos relacionados a las opiniones de las personas sobre su ambiente y condiciones de trabajo en la cual se llevan a cabo las actividades y los procesos de gestión, los resultados precisan desarrollar programas y/o proyectos para priorizar la superación de los factores negativos identificados ya que afectan el

compromiso y productividad del potencial humano, así mismo permite integrar al personal bajo los objetivos que persigue la organización, por lo tanto el clima organizacional es una inversión a largo plazo (p17).

El clima organizacional se ve perjudicada o influenciados por diversas particularidades estructurales como políticas, tipo de dirección, planes de gestión, y estos aspectos influyen en el comportamiento y desempeño de sus miembros en la organización (p15).

El Clima Organizacional es un conjunto de componentes que se desarrolla en forma saludable o no saludable en el comportamiento de las personas en la organización. De ello puede depender las consecuencias que impactan a nivel positivo y negativo, la importancia de un clima positivo indica que el trabajador se podrá desempeñar mejor, tendrá mejor calidad de vida y aportará lo mejor de sí, sumando a cumplir con los objetivos y metas de la organización y las consecuencias negativas surgen de las desigualdades conllevando a una alta rotación, ausentismo, inadaptación, poca innovación, baja productividad, impuntualidad y actitudes laborales negativas (MINSAL, p.17).

La teoría del comportamiento organizacional analiza las interacciones en curso entre personas y organizaciones. (Chiavenato, Comportamiento Organizacional la Dinámica del Exito en las Organizaciones, 2000); La teoría X e Y del comportamiento organizacional de Douglas Mcgregor citado por Davis y Newstrom (2001), son dos formas de pensamiento contrapuestas de dirección:

La teoría X, indica que una organización se basa en una mala comprensión del comportamiento humano porque debe dirigir los esfuerzos de las personas, motivarlos, y cambiar su comportamiento, es decir los directivos consideran que el talento humano actúa solo bajo amenazas.

La **teoría Y**, revela que los trabajadores son vistos como optimistas, dinámicas y flexibles, las personas crean oportunidades, ayudan a alcanzar los objetivos y generan un buen ambiente laboral, es decir, los directivos se basan en el principio de que las personas quieren y necesitan trabajar.

Dimensiones del Clima organizacional:

Existe diversos estímulos que provienen del medio organizacional que influyen directamente sobre el comportamiento de los individuos. Así, la organización en cierta forma compone una micro compañía, que está caracterizada por un conjunto de dimensiones susceptibles a afectar el comportamiento de los trabajadores.

Existe diferentes investigaciones que han abordado el clima y no habiendo consenso en cuanto al tipo de dimensiones que tienen que ser evaluadas a fin de tener una estimación lo más exacta posible del clima organizacional. Este estudio en tal sentido tomara en cuenta las recomendaciones del Ministerio de Salud, con base en varios documentos relacionados con el clima organizacional: Plan y Metodología para el estudio de clima organizacional v.01 y v.02 respectivamente, aprobados con Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA y ratificada con la RM. N° 468-2011/MINSA, cuyo contenido fue elaborado y validado por expertos del comité técnico de clima organizacional, con la participación de colaboradores de los distintos niveles y entidades de salud, considerando las dimensiones del clima organizacional: como el Potencial Humano, el Diseño Organizacional y la Cultura Organizacional, cada uno de los cuales tiene sub dimensiones (p15, 16).

1. Dimensión Potencial Humano:

Establece el engranaje social interno de una determinada organización, constituido por individuos creativos, con emociones y decididos para

cumplir sus propósitos. Esta dimensión evalúa: Liderazgo, Innovación, Recompensa, Confort. (p15).

2. Dimensión Diseño Organizacional:

Las organizaciones asumen tareas por un conjunto de trabajadores conscientemente coordinadas, para estructurar e incorporar en forma cuidadosa y sinérgica las diferentes unidades orgánicas de una institución, como la unión de valor, un motivo común, la repartición de tareas o labores y una jerarquía de mando. Dentro de ella se evalúa: Estructura de la organización, la comunicación organizacional, toma de decisiones y la remuneración. (p15)

3. Dimensión Cultura de la Organización:

En una organización las personas o integrantes que la conforman deben estar comprometidas con los principios, objetivos, ideales y dogmas comunes, teniendo en consideración el ambiente donde se desarrolla todas estas relaciones y que se establezcan desde un inicio los elementos de la organización y que se diferencien de otras organizaciones. Esta dimensión evalúa: La identidad, conflicto y cooperación que suceden en torno a ella y la motivación de los miembros en la institución. (p16)

2.1.2. Satisfacción Laboral

Según el Ministerio de Salud, define como las percepciones que los empleados tienen sobre su ambiente de trabajo, lo que suele conducir a la satisfacción o insatisfacción con sus expectativas y percepciones de la organización.

Judge et al. (2017), la satisfacción laboral ha sido uno de los aspectos más estudiados del comportamiento organizacional en el siglo XX y una de las principales razones del interés por comprender diversas variables relacionadas con la efectividad organizacional, el compromiso organizacional, la rotación, el ausentismo y el desempeño.

La conducta o actitud que la persona percibe de manera global a cerca de su trabajo, y que influyen en ella diferentes variables se conoce como satisfacción laboral. p30 (Gutierrez Arana & Payano Peralta, 2018).

Brief y Weiss (2001) explican que la satisfacción laboral es el grado en que a las personas les agrada su trabajo e implica una combinación interna de procesos de expresión afectiva o cognitiva, y también se considera un estado interno de juicios evaluativos positivo o negativo que el individuo efectúa de su entorno laboral, citado por (Pujol-Cols, 2018).

Wright y Davis (2003 citado por Gamboa, 2010), señalan que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben” (p.4).

Robbins & Coulter (2010), definen como una actitud general la satisfacción del trabajador en su centro laboral. Cuando la satisfacción de una persona es alta, muestra sentimientos positivos hacia su trabajo con niveles de

desempeño más notable, mientras que otras presentan emociones negativas. (Robbins & Coulter, 2010).

Las personas que desempeñan sus labores son mucho más que actividades que ejecutan, e interactúan con los compañeros y gerentes, para cumplir con las reglas, políticas, costumbres, estándares de desempeño, y convivir con las condiciones de trabajo, entre otras. Si un empleado se siente satisfecho o insatisfecho con su trabajo se debe a varios elementos. (p78), (Stephen P. & Pescador Guzmán, 2004)

Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es importante en las organizaciones porque el talento humano pasa la mayor parte de su vida laborando en ella, por lo que tienen la responsabilidad de promover un estilo de vida saludable y contribuir a una mejor calidad de vida. Por ello, en el Ministerio de salud se evalúa la satisfacción laboral del trabajador, los resultados permitirán establecer estrategias para mantener satisfecho al personal e incrementar su productividad para el logro de los objetivos.

Teorías de la satisfacción laboral:

La Teoría de la motivación - higiene de Herzberg o teoría de los dos factores.

Frederick Herzberg, propuso la “teoría dual” o “teoría de la motivación e higiene”, donde el autor asevera que el trato de las personas con su labor es importante y que este accionar puede influenciar el triunfo o fracaso de la persona.

Sobre esta teoría Gamboa, (2010), refiere que:

La teoría de la motivación - Higiene, establece que las personas tienen dos necesidades diferentes que son independientes entre sí y afectan el comportamiento de manera distinta.

La primera consta de los denominados factores motivadores o satisfactorios, que se centran en el contenido del trabajo, ellos son: el desempeño, reconocimiento, progreso, el trabajo en sí, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda, se refiere a los factores higiene o insatisfacción, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción con el trabajo, y están relacionados con el contexto laboral ya que están relacionados con el ambiente externo del trabajo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones en el trabajo y estatus social (p.10)

Teoría de la jerarquía de necesidades humanas de Abraham Maslow (1954).

Estas necesidades en el lugar de trabajo es un parámetro necesario para crear un sentido de pertenencia en la organización, porque un empleado empoderado con la institución donde trabaja mostrara su sentido de pertenencia en los resultados que miden.

Sobre esta teoría Gamboa, (2010), indica que:

Dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: 1) Las fisiológicas: incluye hambre, sed, vivienda, sexo y otras necesidades físicas.

2) Seguridad: incluye seguridad y protección del daño físico y emocional. 3) Social: incluye apego, pertenencia, aceptación y amistad. 4) Estima: incluye los factores internos de autoestima, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención. 5) Autorrealización: la tendencia a convertirse en lo que uno es capaz de ser; incluye el crecimiento, la realización del potencial personal y la racionalización de la completa autosatisfacción (p.11).

Por otra parte, Ayres y Malouff (2007:281) afirmaron que el comportamiento humano está impulsado por la satisfacción de necesidades, que es una forma de entrenar a los trabajadores para resolver problemas y de ayudarlos a sentirse más positivos y satisfechos.

Al respecto Herzberg et al (1959), plantea que no todos los factores afectarán la satisfacción y si no se satisfacen las necesidades básicas se producirá la insatisfacción, es decir si la presencia de una variable afecta la satisfacción laboral su ausencia provocará insatisfacción citado por (Sebastian, 2011).

Factores determinantes para la satisfacción laboral

Reto del Trabajo- Satisfacción con el trabajo en sí:

Al respecto Robbins (1998), considera que: Los empleados a menudo buscan trabajos que les permitan desarrollar y mejorar sus habilidades de desempeño que pueden elevar la satisfacción laboral al aumentar la variedad de tareas, la independencia, la libertad y la retroalimentación del desempeño. Cabe señalar que los desafíos moderados causan placer y satisfacción, por

el contrario, los desafíos excesivos pueden generar frustración y desesperación, disminuyendo la satisfacción del trabajador (p.6).

Se puede decir que los empleados en una organización pública muestran una variedad de habilidades para ejecutar el trabajo en su puesto asignado, ejecutando una tarea desde el principio hasta el final con una identidad, y autonomía.

Sistemas de recompensas justas:

Al respecto Robbins (1998), señala que: Las recompensas asociadas con la satisfacción laboral son las extrínsecas, cuando otorga la organización en función al desempeño y esfuerzo de los empleados, como el salario, ascensos y agradecimientos por el empleador y las recompensas intrínsecas es cuando el trabajador se siente competente, orgulloso y capaz de hacer las cosas bien (p.7). En este caso, para el sistema de recompensas, la organización determina el sistema de pagos y las políticas de promociones, y los empleados creen que es justo, por lo que están satisfechos con ella.

Satisfacción con el salario:

Al respecto Robbins (1998), señala que: Los empleados reciben compensaciones por su trabajo, como sueldos, incentivos y gratificaciones a cambio de la satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez ayuda a mantener y retener una fuerza laboral productiva en la organización. (p.7)

Se sabe que la compensación es probablemente la principal causa de insatisfacción de los empleados.

Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos:

Al respecto Robbins (1998), señala que: Estos factores aseguran el desarrollo de la personalidad, la persona tiene mayor responsabilidad y extienden el estatus social. Asimismo, la política de la organización debe ser clara y justa, lo que favorecerá satisfacción individual (p.8).

Las consecuencias de insatisfacción pueden afectar la productividad de la organización y conducir a un ambiente de trabajo de menor calidad, lo que lleva a un menor desempeño, aumento de quejas y ausentismo.

Condiciones favorables de trabajo:

Al respecto Robbins (1998), señala que: Dentro de la organización, los trabajadores se preocupan de que su ambiente de trabajo sea cómodo, seguro y suficiente para su bienestar personal para lograr buenos resultados y satisfacción.

Colegas que brindan apoyo – Satisfacción con la supervisión:

Al respecto Robbins (1998), señala que: El apoyo de los superiores y el aprecio por el trabajo duro y excelente es un factor que aumenta eficazmente la productividad, la función del directivo no se limita a supervisar el trabajo realizado, sino que también proporciona recursos, fomenta la creatividad y la asume la responsabilidad. En las organizaciones el jefe tiene la facultad de crear el ambiente y clima laboral adecuados en el equipo como con otros equipos. (p.9). Por ejemplo, cuando los roles no están claros, los empleados

esperan que los jefes los ayuden a aclarar sus requisitos, por el contrario, si las tareas son claras y bien definidas se preferiría un líder que no ejerza una supervisión estrecha.

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto:

Al respecto, Holland, menciona que los empleados buscan la compatibilidad en el lugar de trabajo para elegir la unión entre el carácter y el empleo profesional y así aumentar la satisfacción del empleado, pues el trabajador contará con las competencias y habilidades necesarias para desempeñar el trabajo y los requisitos que le ofrece. Esto es posible cuando los individuos tengan talentos adecuados y podrán lograr mejores desempeños.

Dimensiones de la satisfacción Laboral:

Se observó que existen muchos estudios por diferentes autores sobre la satisfacción laboral donde indican en relación a sus dimensiones varias características entre los que podemos mencionar a Locke (1976), Hackman y Oldham (1975), MINSA (2011).

Este estudio examinará el cuestionario de satisfacción laboral del MINSA, el cual describe las dimensiones aceptadas y sustentadas por varios autores:

- 1. Dimensión de las Condiciones de Trabajo:** Según la OPS refiere al conjunto de características de las condiciones del trabajo, ambiente físico, psicosocial y organizacional que incide en la salud integral del trabajador, el desarrollo personal, las capacidades cognitivas y la promoción de su bienestar. Un entorno laboral saludable, no solo logra

que las personas estén saludables, sino que también afecta positivamente la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo y satisfacción en el trabajo. p18 (OPS/OMS/OIT, 2014)

Si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad.

Navarro (2008, p19), Cifuentes (2012, p49) refieren como conjunto de variables que caracterizan o se sitúan en torno al trabajo que realizan, que influyen en la prestación, así como en la salud física, mental, las relaciones y el comportamiento. (Pico Merchan & Enyd, 2001, Vol.6; 2012)

- 2. La dimensión Interacción de los jefes:** El líder posee la autoridad para tomar decisiones o influir en los empleados de manera que los beneficie, y este puede mejorar su rendimiento e involucrarse más en su trabajo, lo cual es de gran importancia en la relación entre los jefes y subordinados, que está determinado por un alto nivel de confianza, apoyo mutuo, atención, seguridad y respeto. De esta forma el jefe ayudara al empleado a desarrollarse y desempeñarse mejor en la organización.

Para crear una comunicación asertiva entre todos los miembros, se debe establecer la relación entre superiores y empleados, con el propósito de ganarse la consideración, el respeto y la confianza que se logrará con el tiempo, es fundamental que las relaciones entre el jefe y sus colaboradores sean adoptadas de forma adecuada y homogénea que

faciliten la buena expresión de sentimientos o ideas y cumplir con el buen funcionamiento de las relaciones y de la institución. (Perilla Gonzales, 2005).

- 3. La dimensión Bienestar del Trabajador:** Se refiere a un conjunto de programas y beneficios contruidos dentro de una organización como solución a las necesidades físicas o emocionales del trabajador y su vínculo familiar en base a conductas y rutinas que mejoren su calidad de vida y el bienestar de los trabajadores que le proporcione emisiones positivas.

De acuerdo a la OMS, conceptualiza que la creación de un ambiente de trabajo saludable no puede seguir un modelo único de patrón, es decir, las estrategias para crear entornos laborales saludables deben desarrollarse de acuerdo a las características únicas, culturales, históricas y del trabajador como individuo de las organizaciones. (p17). (OMS, 2010).

2.2. DEFINICION CONCEPTUAL.

Clima organizacional:

Son las percepciones compartidas de los miembros de la organización sobre el trabajo, el entorno físico en el que se desarrolla, las relaciones interpersonales que surgen a su alrededor y las diversas reglas formales e informales que afectan dicho trabajo.

Orellana, P (2019), Define como “el clima organizacional generado por las prácticas de los trabajadores de una empresa y que se materializa en las actitudes que tienen para relacionarse entre sí”.

Potencial humano:

Constituye el sistema social interno de la organización, formado por individuos que piensan y con sentimientos que conforman la institución y esta existe para alcanzar sus objetivos.

Cultura organizacional:

Es el Conjunto de valores, conductas, creencias y normas compartidas por todos los miembros de una organización para promover la integración del personal, y procurar una cultura organizacional positiva. Así mismo, es el conjunto de percepciones e interacciones de las personas en una organización, incluyendo la satisfacción de las necesidades de las personas para que la misión, visión y metas establecidas sean efectivas y eficientes. Todo ello permite a la institución a mejorar su gestión.

Estructura Organizacional:

Robbins (2005), lo define como “la distribución formal del trabajo en una organización, un proceso de toma de decisiones que incluye especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, tramo de control, centralización y formalización”.

Satisfacción laboral:

Chiavenato (1986 en Morillo; p.9) se refiere a la satisfacción laboral como “la actitud general del individuo hacia su trabajo”. Así mismo, es una respuesta basada en creencias, sentimientos y valores del talento humano, es un factor clave en la gestión y desarrollo de las empresas e instituciones, porque incide en el comportamiento de la organización, la cultura de calidad y relaciones humanas.

2.3. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.3.1. A NIVEL NACIONAL

Los estudios con las variables de investigación: Clima Organizacional y satisfacción Laboral se presentan en forma simplificada.

Huamán, C (2021), en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral del usuario interno de la Microred Livitaca de la Red de Servicios de Salud Chumbivilcas, 2019”, opta por la maestría en salud pública, gerencia de servicios de salud, de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, el objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los usuarios internos de la micro red de servicios de salud de Chumbivilcas Livitaca, el método del estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal, el diseño correlacional, una población de 70 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el medio el cuestionario validado por el Ministerio de Salud. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Para la variable clima organizacional el 80% se encuentra en un nivel por mejorar en

sus 10 sub dimensiones, solo en la sub dimensión remuneración se encuentra como no saludable. En la variable satisfacción laboral muestra que el 68.6% perciben un nivel de insatisfacción. En resumen, el clima organizacional y la satisfacción laboral representan factores clave en el logro de metas humanas y organizacionales

Córdova & Soto, (2018), en su estudio “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018”, optan por la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo, el método de estudio científico, el tipo de estudio no experimental de nivel correlacional con un diseño descriptivo correlacional, cuya población de 70 trabajadores, la técnica utilizada la encuesta, el instrumento utilizado el cuestionario. Las conclusiones no muestran asociación significativa, pero sí muy baja correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ($p=0.236$) ($0,236 > 0,05$); siendo el Rho de Spearman de 0,180.

Gutiérrez Arana, G & Payano Peralta C. (2018), en su tesis “clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios”, 2018, de la Universidad Norbert Wiener, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral, siendo el diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional, la población constituida por 50 enfermeras, encontraron una correlación baja entre las variables, donde un 44.4% considero un clima organizacional por mejorar, el 33.8% como no saludable y 17.8% percibió como saludable, respecto a la satisfacción laboral

el 53,6% se encontró satisfecho, el 11.8% muy satisfecho y el 34.7% manifestó sentirse insatisfecho.

Vallejos, (2017), Tesis de Maestría: “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Micro Red de Salud San Martín de Porres 2017”, Universidad César Vallejo, optó el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud. La población constituida por 66 trabajadores asistenciales y 53 administrativos. El diseño del estudio fue no experimental de nivel correlacional, la herramienta utilizada fue el cuestionario EDCO. Concluye que el clima organizacional y la satisfacción laboral se asocian significativamente con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.701, lo que indica una alta relación entre las dos variables.

Benavente, (2017), en su estudio “Efecto del Clima organizacional y la Satisfacción laboral en el desempeño organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad de San Antonio Abad del Cusco, 2015”, para optar el grado académico de Doctor en Comunicación y Desarrollo, en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El diseño es no experimental, correlacional – causal, el instrumento utilizado fue el cuestionario, que involucro a 263 trabajadores administrativos. Resultado indica que existe un efecto entre el clima organizacional y desempeño laboral, pero no existe una correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.

Anabelba Saldaña Labajos, (2017), recibió su título en Gerencia en Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo con su tesis “Clima laboral y

satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales. El diseño no experimental y correlacional, la población de 60 profesionales de salud, como técnica la encuesta y el cuestionario. Los resultados confirman que el clima laboral se asocia significativamente con la satisfacción laboral, con Rho de Spearman = 0,650.

Chinga, G; Terrazas, F. (2015), Tesis Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra – Villa San Luis”, optó el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud, un estudio descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, un total de 150 trabajadores, una muestra de 119, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la técnica de entrevista, los resultados concluyen que el clima organizacional con sus tres dimensiones Potencial humano, cultura organizacional y diseño organizacional tiene una correlación significativa con el desempeño laboral, cuando el desempeño laboral es alta, el 27% de los trabajadores creen que el clima organizacional es bueno.

2.3.2. A NIVEL INTERNACIONAL

Pamela Montoya, Natalia Bello, Nikol Bermúdez, Alejandro Padilla, María Sandoval, (2017), en su artículo “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad chilena”, siendo este un estudio cuantitativo, correlacional y en 166 trabajadores docentes y administrativos, utilizaron el cuestionario para satisfacción laboral S20/23 y para clima organizacional la escala de Koys y De Cotiis y respuestas Likert de 5 niveles. Los resultados muestran que el 95% de docentes y el 90.6% de

administrativos manifestaron estar satisfechos con su trabajo y el 80% de docentes y el 72.7% de administrativos manifestaron sentir que el clima organizacional era alto. La correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral fue estadísticamente significativa. Llegaron a la Conclusión de que los niveles más altos de clima organizacional están asociados con niveles de satisfacción laboral.

Manosalvas Vaca CA, Manosalvas Vaca LO, Nieves Quintero J (2015), Tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones prestadoras de servicios de salud. La metodología, fue cuantitativa y transversal, la población constituida por 139 trabajadores y un muestreo probabilístico aleatorio simple de 130 personas. Sus resultados mostraron una relación estadística ($p < 0,01$) entre el clima organizacional y satisfacción laboral ($p < 0.01$). Algunos elementos interpersonales se correlacionaron mejor con la comunicación interna en relación al clima organizacional, su dimensión de comunicación interna, en el elemento adaptación al cambio se correlacionó con la dimensión toma de decisiones; por otro lado, para la satisfacción laboral se obtuvo una matriz de componentes similar al modelo utilizado en la investigación, pero dos ítems de la dimensión reconocimiento se ajustan mejor a la dimensión relación con el jefe. Los autores concluyeron que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

Pecino, Mañas, Díaz, López y Llopis (2015), desarrollaron un estudio en la revista científica de la universidad de Murcia, España para investigar la relación entre el clima y satisfacción laboral en el sector público universitario, tuvo como

objetivo examinar la relación del clima y la satisfacción laboral en el sector de universidad pública, para ello tomaron una muestra de 318 trabajadores, utilizaron dos cuestionarios el FOCUS-93 de Gonzales, Lomas y Ferreres 1995 para clima organizacional y el cuestionario CSLPS-EAP/33 de satisfacción laboral de Lloret, Gonzales y Piero 1993. Se realizó un análisis multinivel utilizando dos cuestionarios. Los resultados obtenidos indican que el clima organizacional de las áreas está muy positivamente correlacionado con la satisfacción laboral, los investigadores refieren que estos resultados se informan a los ejecutivos responsables de la planificación y gestión del talento humano en las universidades públicas y que estas puedan contribuir a la satisfacción de los empleados y hacer cambios para mejorar.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

3.1.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.

1. El nivel del clima organizacional del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019 es por mejorar.
2. El nivel de Satisfacción Laboral del Talento Humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019 es baja.
3. Existe relación significativa del potencial Humano como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.
4. Existe relación significativa del diseño organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

5. Existe relación significativa de la cultura organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

3.2. IDENTIFICACION DE VARIABLES

Variable Clima Organizacional

Definición Conceptual:

Según MINSA (2011), se refiere a las diferentes percepciones que poseen los miembros de una organización sobre las condiciones de trabajo, del entorno físico en el que encuentra la organización, las relaciones interpersonales y los estilos de vida de acuerdo con las diferentes políticas y normas que afectan a dicho trabajo, las cuales son compartidas entre ellos. (R.M N°468 2011 MINSA, p.4).

Definición Operacional:

La variable clima organizacional, se midió según el instrumento del MINSA (2011), el cual consta de 28 enunciados que incluyen dimensiones de potencial humano, diseño organizacional y cultural organizacional, utilizando el cuestionario tipo Likert con escalas de medición (nunca 1, a veces 2, frecuentemente 3 y siempre 4), y el nivel o rango se calificó como No saludable, Por mejorar y Saludable.

Variable Satisfacción Laboral

Definición conceptual:

La satisfacción laboral es el vínculo de una serie de actitudes, habilidades, conductas y bienestar que tienen o experimentan los empleados hacia sus puestos de trabajo cuando se satisfacen sus demandas y en base a dogmas o valores que han aprendido de su experiencia ocupacional (p.5)

Definición Operacional:

El estudio de la satisfacción laboral se ha desarrollado mediante un cuestionario tipo Likert con una escala de medición de muy poco 1, poco 2, medio 3, bastante 4, mucho 5, que consta de 25 enunciados, evaluada en tres dimensiones como: Condiciones de trabajo, interacción de los jefes y bienestar en el trabajo, evaluada en niveles o rangos como alta, media y baja.

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

Operacionalización de la Variable Clima Organizacional

<i>Definición Conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala</i>	<i>Nivel y rangos</i>	<i>Tipo y escala de medición</i>
Se refiere a las diferentes percepciones que poseen los miembros de una organización sobre las condiciones de trabajo, del entorno físico en el que encuentra la organización, las relaciones interpersonales y los estilos de vida de acuerdo con las diferentes políticas y normas que afectan a dicho trabajo, las cuales son compartidas entre ellos	La variable clima organizacional, se midió según el instrumento del MINSA (2011), el cual consta de 28 enunciados que incluyen dimensiones de potencial humano, diseño organizacional y cultural organizacional, utilizando el cuestionario tipo Likert con escalas de medición (nunca 1, a veces 2, frecuentemente 3 y siempre 4), y el nivel o rango se calificó como No saludable, Por mejorar y Saludable	Potencial Humano	Innovación Recompensa Liderazgo Confort	11 (Del 18 al 28)	Nunca 1 A veces 2 Frecuentemente 3 Siempre 4	No Saludable 28 a 56 Por Mejorar 57 a 84 Saludable 85 a 112	Cualitativa Ordinal
		Diseño organizacional	Estructura Comunicación Organizacional Toma de Decisiones Remuneración.	9 (Del 9 al 18)			
		Cultura organizacional	Identidad Conflicto y Cooperación Motivación.	8 (Del 1 al 8)			

Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral

<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala y valores de medición</i>	<i>Niveles y rangos</i>	<i>Tipo y Escala</i>
La satisfacción laboral es el vínculo de una serie de actitudes, habilidades, conductas y bienestar que tienen o experimentan los empleados hacia sus puestos de trabajo cuando se satisfacen sus demandas y en base a dogmas o valores que han aprendido de su experiencia ocupacional	El estudio de la satisfacción laboral se ha desarrollado mediante un cuestionario tipo Likert con una escala de medición de muy poco 1, poco 2, medio 3, bastante 4, mucho 5, que consta de 25 enunciados, evaluada en tres dimensiones como: Condiciones de trabajo, interacción de los jefes y bienestar en el trabajo, evaluada en niveles o rangos como alta, media y baja.	Condiciones en el trabajo	Medio ambiente Estabilidad	Del 01 al 11	Muy poco 1 Poco 2 Medio 3 Bastante 4 Mucho 5	Alta (de 93 a 125) Media (de 59 a 92) Baja (de 25 a 58)	Cualitativa Ordinal
		Interacción con los jefes	Seguridad Empatía Confianza Toma de decisiones	Del 12 al 17			
		Bienestar en el trabajo	Motivación Reconocimiento Remuneración	Del 18 al 25			

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. AMBITO DEL ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA

La Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas, está ubicada en la Sierra Centro Sur del Perú. Limita con 2 departamentos y varias provincias:

Por el Norte: Provincia de Chincheros (Apurímac), La Mar (Ayacucho), el Cusco).

Por el Sur: Con las Provincias de Aymaraes (Apurímac), de Lucanas y Parinacochas (Ayacucho).

Por el Este: Con las provincias de Abancay (Apurímac) Por el Oeste: Con la provincia de Chincheros (Apurímac) y Vilcashuaman (Ayacucho)

La Dirección de Salud Apurímac II- Andahuaylas, cuenta con 20 distritos en una superficie Territorial de 3,759km² totales, administra 2 redes de salud y 93 establecimientos de salud.

4.2. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

El estudio de investigación es de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, de corte transversal, el diseño es descriptiva y correlacional.

De acuerdo a Hernández Sampieri, et al, **es no experimental**, ya que no existe manipulación de ninguna variable y observadas solo en el contexto

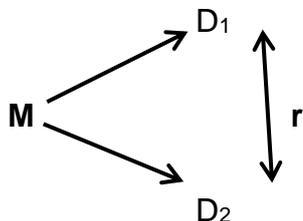
natural en el que se encontraron, o se dieron sin la intervención directa del investigador. (p.226).

Son cuantitativos, cuando el estudio es secuencial y probatorio, buscan analizar contrastando las hipótesis planteadas a partir de los datos obtenidos. (p.99)

Es transversal o transeccional, porque los datos se recolectan simultáneamente y haciendo un corte en un solo punto de tiempo. (p.227)

Es descriptiva, ya que describe los hechos y características importantes observados de la población en estudio.

Es correlacional, porque permite medir el grado de relación que existe entre las dos variables objeto de estudio, saber cómo se comporta una variable, conociendo el comportamiento de otra. (p.99). (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio, 2006)



Dónde:

M: Talento humano de la Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas.

D1: Clima Organizacional

D2: Satisfacción laboral

r: Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

4.3. UNIDAD DE ANALISIS

El presente estudio toma en cuenta a todos los trabajadores de la Dirección de Salud Apurímac II, a la invitación aceptaron 106 quienes colaboraron para

aplicar la encuesta a través del cuestionario de las dos variables, para ello previo consentimiento informado se aplicó los cuestionarios con escala tipo Likert, manteniendo la confidencialidad, se recogió los datos en general, así como la información sociodemográficos como la edad, sexo, años de permanencia en la institución, tipo de contrato, los niveles de medición del clima organizacional fueron No saludable, por mejorar y saludable y de la satisfacción laboral como baja, media y alta.

4.4. POBLACION DE ESTUDIO

La población motivo de este estudio estuvo constituida por el talento humano que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas, conformada por profesionales de Salud Pública, administrativos y servicios generales que corresponde a 106 trabajadores de ambos sexos, de diferentes edades, nombrados, contratados y tiempo de servicio, siendo toda la población objeto de estudio.

4.5. TAMAÑO DE MUESTRA

Se consideró a la totalidad del talento humano (106), por tanto, no fue necesario el cálculo del tamaño muestral.

a) Criterio de Inclusión:

- Trabajadores profesionales de salud pública y técnicos de la salud nombrados y contratados
- Trabajadores administrativos, auxiliares y servicios generales nombrados y contratados

- Trabajador con tiempo mayor de 3 meses de permanencia en la DISA Apurímac II

b) Criterio de Exclusión

- Empleados que no se encuentren al instante de la aplicación del Instrumento (Comisión de servicio, Vacaciones, destacados, licencia por salud, funcionarios).
- Trabajadores de Establecimientos de salud,
- Trabajador con menos de 3 meses de permanencia en la DISA Apurímac II
- Trabajadores que no deseen participar del presente estudio

4.6. TÉCNICA DE SELECCIÓN DE MUESTRA

Es no probabilístico intencional por que se consideró a la totalidad de la población en estudio, de manera voluntaria y confidencial.

4.7. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para obtener la información, la técnica utilizada es la encuesta su aplicación fue anónima previo consentimiento informado y como instrumento el cuestionario que en este caso son dos: uno para la variable clima organizacional y otro para Satisfacción laboral.

Ficha Técnica de la Variable Clima Organizacional:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: MINSA-2011-V02

Año: 2011

Objetivo: Determinar el grado de clima organizacional

Número de Ítems: 28 preguntas

Aplicación: Directa

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcara en cada ítem conforme a lo que considere evaluado respecto a la interrogante planteada.

Escala: de Likert

Niveles y Rango: No Saludable (28 a 56), Por Mejorar (57 a 84) y Saludable (85 a 112)

Un puntaje alto revela que el clima organizacional es saludable y un puntaje bajo indica como no saludable y que hay problemas dentro de la organización.

Ficha Técnica de la variable Satisfacción Laboral:

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Autor: MINSA

Año: 2011

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Evaluar la satisfacción laboral del personal, en sus dimensiones de: Dimensión Condiciones de Trabajo, Dimensión Interacción de los jefes, Dimensión Bienestar de los Trabajadores

Población: Trabajadores de Salud pública y administrativos.

Número de ítem: 25

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 minutos

Normas de aplicación: El Trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto a la interrogante planteada.

Niveles y Rango: Alta (93-125), Media (59-92), Baja (25-58)

Validez y Confiabilidad

Los instrumentos utilizados en la presente investigación, son cuestionarios validados por el Ministerio de Salud, y estos instrumentos son utilizados para evaluar varios estudios en todos los niveles jerárquicos del Ministerio de Salud. Cabe señalar, que los instrumentos fueron construidos y validados por juicio de expertos del comité técnico de clima organizacional y sistema de gestión de la calidad de instituciones, institutos y centros de salud, donde se usó la escala de Rensis Likert, así mismo a través de la metodología de focus group, se realizó la validación estadística de la claridad de los enunciados utilizando Alfa de Cronbach con un valor cercano a 1, indicando que los datos obtenidos de los instrumentos son confiables. En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos el coeficiente obtenido para clima organizacional es de 0,92 y para satisfacción laboral de 0,88; que indica que el grado de confiabilidad de los instrumentos es altamente confiables. Citado en la RM. N° 623 .2008/MINSA p.35; RM N° 468/2011).

4.8. TÉCNICA DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Con el fin de obtener resultados para realizar el análisis respectivo, se contó con todos los datos obtenidos, seguidamente se ingresaron a una base de datos a través de herramientas informáticas del Excel y el programa estadístico SPSS V22. , se utilizó el estadístico no paramétrico de chi cuadrado y Rho de

Spearman para determinar frecuencia y la asociación entre las variables, donde se obtuvo los datos generales para el análisis descriptivo y en segundo punto el análisis de la prueba de hipótesis.

Según Hernández Sampieri et al (2014), el coeficiente de correlación por rangos permite obtener una medida de asociación de dos variables expresada a nivel ordinal, se calcula en base a una serie de rangos ordenados, los valores van de 0 a 1, la no correlación indica el valor 0 y 1 una alta correlación.

4.8.1. TÉCNICA PARA DEMOSTRAR LA VERDAD O FALSEDAD DE LA HIPÓTESIS PLANTEADAS.

Para alcanzar los objetivos y metas personales e institucionales un elemento primordial es el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Se planteó la verdad o falsedad de la hipótesis:

Ha: Si existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción del laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Prueba Estadística: Rho de Spearman (correlación)

Nivel de significancia: 95% $p < 0.05$ (IC)

Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$, se acepta la Ha, y se rechaza la Ho.

ASPECTOS ÉTICOS:

Este estudio abordó aspectos éticos fundamentales, ya que se trabajó con personas que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas, se tramitó la autorización de la Dirección General de la Institución, a la aprobación, se coordinó con las diferentes direcciones y se invitó a participar a todos los trabajadores para ello se les explicó el motivo del estudio; 106 trabajadores accedieron de manera voluntaria a completar los cuestionarios manteniendo en reserva su identidad, los datos fueron procesados de manera anónima garantizando la confidencialidad y el respeto; protegiendo sin juzgar la información obtenida y la no manipulación del resultado. De igual forma con los resultados obtenidos el compromiso es implementar acciones de mejora continua de la calidad y lograr el cambio de actitud desde la alta dirección y los trabajadores.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Procesamiento, Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

5.1.1. Datos Descriptivos

Tabla N° 1:

Características generales del Talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019

DATOS GENERALES		N°	%
SEXO	Femenino	53	50
	Masculino	53	50
EDAD	< 30 a	3	2.8
	30 a 59	82	77.4
	> 60 a	21	19.8
GRUPO OCUPACIONAL	Administrativos	65	61.3
	Profesional de salud pública	34	32.1
	Técnico Sanitario	5	4.7
	Servicios generales	2	1.9
CONDICIÓN LABORAL	Nombrados	88	85.00
	Contratados	18	15.00
TIEMPO DE SERVICIO	< a 5 años	13	12.3
	5 a 10 años	5	4.7
	11 a 20 años	46	42.4
	> a 20 años	42	39.6
TIEMPO TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL	< a 1 años	38	35.8
	2 a 5 a	40	37.7
	> 5 a	28	26.4
Total		106	100%

En la tabla N° 1, se muestra los datos generales del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, el 50% (53) corresponden a los sexos masculino y femenino respectivamente, la edad prevalente oscila entre 30 a 59 años en un 77.4% (82), el 19.8% (21) son mayores de 60 años y el 2.8 % (3) menores de 30 años. Por otro lado, el 61,3% (65) son de grupo ocupacional administrativo, el 32.1% (40) son de salud pública, el 4.7% técnico sanitario. En relación a la condición laboral, el 85% (88) son nombrados y 17.9% (19) contratados. Respecto al tiempo de servicio la mayoría en un 42.4% laboran entre 11 a 20 años, el 39.6% laboran más de 20 años y 37.7% trabaja en el puesto actual entre 2 a 5 años.

5.1.2. Análisis estadístico del Objetivo General

Tabla N° 2.

Relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019

Satisfacción Laboral	Clima Organizacional						Total	
	No Saludable		Por Mejorar		Saludable		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Baja	16	84.2	26	32.5	0	0.0	42	39.6
Media	3	15.8	52	65.0	3	42.9	58	54.7
Alta	0	0.0	2	2.5	4	57.1	6	5.7
Total	19	100.0	80	100.0	7	100.0	106	100.0

Rho de Spearman = 0,750

$p = 0,000$

$p < 0,05$

Análisis:

Se observa en la Tabla N° 2, el 84.2% perciben que el clima organizacional es no saludable cuando la satisfacción laboral es baja, así mismo, el clima organizacional por mejorar alcanza un 65% cuando sienten la satisfacción laboral en un nivel media, el 57.1% del talento humano percibe el clima organizacional saludable cuando la satisfacción laboral es alta. Por otro lado, el estudio determino que existe relación positiva alta y muy significativa ($p= 0,000 < 0,05; r = 0,750$), se concluye que se relaciona significativamente el clima organizacional con la satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

5.1.3. Análisis estadístico de la Variable “Clima Organizacional”

Tabla N° 03.

Nivel del Clima organizacional del talento Humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Clima organizacional	N°	%
No saludable	20	18,9
Por mejorar	79	74,5
Saludable	7	6,6
Total	106	100,0

Análisis:

Se observa en la tabla N° 3, se obtuvo que el 18.9% (20) de los encuestados perciben que el nivel de clima organizacional es “no saludable”, por otro lado, el 74.5% (79) consideran un clima en nivel “por mejorar”, y solo el 6.6% (7) se encuentran en nivel “saludable” en la institución. Por lo tanto, se puede concluir que el talento humano identificó significativamente el clima organizacional en un nivel “por mejorar”.

5.1.4. Análisis estadístico de la Variable “Satisfacción Laboral”

Tabla N° 04.

Nivel de Satisfacción laboral del Talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, 2019.

Satisfacción Laboral	N°	%
Baja	42	39,6
Media	58	54,7
Alta	6	5,7
Total	106	100,0

Análisis:

Se observa en la tabla N° 4, el resultado que refleja los niveles de satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, el 39.6% menciona sentir una baja satisfacción, mientras que la mayoría de los trabajadores en un 54.7% consideran sentir una satisfacción en un nivel media, y la minoría en un 5.7% (6) del talento humano experimentan una alta satisfacción laboral. Por lo tanto, se puede concluir que los trabajadores significativamente sienten una satisfacción laboral en un nivel “Media”.

5.1.5. Hipótesis Específica 3.

Ha: Existe relación significativa entre el potencial Humano como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre el potencial Humano como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Tabla N° 5

Potencial Humano y Satisfacción laboral del Talento Humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019

Satisfacción Laboral	Potencial Humano						Total	
	No Saludable		Por Mejorar		Saludable		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Baja	32	68.1	10	17.9	0	0.0	42	39.6
Media	15	31.9	41	73.2	2	66.7	58	54.7
Alta	0	0.0	5	8.9	1	33.3	6	5.7
Total	47	100.0	56	100.0	3	100.0	106	100.0
	<i>Rho de Spearman = 0,758</i>		<i>p = 0,000</i>		<i>p < 0,05</i>			

Análisis:

Se observa en la Tabla N° 5, el 68.1% percibe como no saludable el potencial humano cuando la satisfacción laboral es baja, el 73.2% percibe la satisfacción laboral en un nivel media, cuando el potencial humano está en un nivel por mejorar, a su vez, el 33.3% percibe en un nivel saludable cuando la satisfacción es alta. Por otro lado, se determinó en el estudio que existe una correlación alta y significativa ($p=0,000 < 0,05$; $r = 0,758$), por lo que se concluye que el potencial humano como dimensión del clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

5.1.6. Hipótesis Especifico 4.

Ha: Existe relación significativa entre el diseño organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre el diseño organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Tabla N° 6.

Diseño organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Satisfacción Laboral	Diseño Organizacional							
	No Saludable		Por Mejorar		Saludable		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	18	78.3	21	29.6	3	25.0	42	39.6
Media	5	21.7	47	66.2	6	50.0	58	54.7
Alta	0	0.0	3	4.2	3	25.0	6	5.7
Total	23	100.0	71	100.0	12	100.0	106	100.0
	<i>Rho de Spearman = 0,629</i>				<i>p = 0,000</i>		<i>p < 0,05</i>	

Análisis:

Se observa en la Tabla N° 6, el 78.3% percibe el diseño organizacional como no saludable cuando la satisfacción laboral es baja, el 66.2% percibe en un nivel por mejorar cuando la satisfacción laboral está en un nivel media, y el 25% considera saludable el diseño organizacional cuando es alta la satisfacción. Por otro lado, el estudio determino una correlación moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,629$), por lo que se concluye, que el diseño organizacional como dimensión del clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

5.1.7. Hipótesis Específica 5.

Ha: Existe relación significativa entre la cultura organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Tabla N° 7.

Cultura organizacional y la satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Satisfacción Laboral	Cultura Organizacional						Total	
	No Saludable		Por Mejorar		Saludable			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	8	88.9	31	39.7	3	15.8	42	39.6
Media	1	11.1	45	57.7	12	63.2	58	54.7
Alta	0	0.0	2	2.6	4	21.1	6	5.7
Total	9	100.0	78	100.0	19	100.0	106	100.0

Rho de Spearman = 0,596 *p = 0,000* *p < 0,05*

Análisis:

Se observa en la tabla N° 7, el 88.9% del talento humano percibe la cultura organizacional como no saludable, en un nivel baja de satisfacción, el 57.7% determina en un nivel por mejorar cuando sienten la satisfacción en un nivel media, el 21.1% muestra que la cultura organizacional es saludable cuando sienten una satisfacción alta. Por otro lado, el estudio determino una correlación moderada y muy significativa ($p= 0,000 < 0,05$; $r = 0,596$), por lo que se concluye que existe relación significativa moderada entre la cultura organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El resultado general del estudio mostro que existe una correlación alta y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el talento humano de la Dirección de salud Apurímac II.

Los resultados estadísticos obtenidos en el presente estudio en la Dirección de Salud Apurímac II se encontró, el 84.2% del talento humano perciben el clima organizacional en un nivel no saludable cuando la satisfacción laboral es baja, por tal motivo se ausentan con frecuencia, no hay compromiso con las labores afectando su productividad lo que perjudica al cumplimiento de los objetivos y metas de la organización, además el clima organizacional por mejorar alcanza un 65% cuando sienten la satisfacción laboral en un nivel media, cuando sus necesidades y requerimientos no son atendidas y dependen del comportamiento administrativo y de las condiciones organizaciones, esto es que si, el clima organizacional en un nivel por mejorar se mantiene, será mayor la baja satisfacción del talento humano. A su vez se determinó que existe una correlación positiva alta y significativa ($p= 0,000 < 0,05; r = 0,750$), entre el clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II.

Este resultado es similar con el estudio de Gutiérrez& payano (2018), quien encontró que el 44.4% consideran un clima organizacional por mejorar, el 17.5% como saludable y el 37.8 como no saludable, de igual forma coincide con Vallejos Patiño (2017), quien concluye que existe evidencia significativa entre las variables con un Rho de Spearman de 0,701; también Huamán (2021), concluye que existe relación significativa entre las dos variables, dado que mientras exista un clima organizacional por mejorar, mayor serán los niveles de insatisfacción en el usuario interno. Por otro lado, coinciden los resultados de Serafín Guerrero (2017), Romero

Huilca (2018) quienes concluyeron que existe relación directa y significativa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral, permitiendo deducir que a mayor percepción de los trabajadores del clima organizacional mayor será la satisfacción laboral de los miembros de la institución. A diferencia de Córdova & Soto (2018), quienes concluyeron que no muestran asociación significativa, pero si una baja correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral.

Los resultados estadísticos obtenidos en el presente estudio sobre clima organizacional, se encontró en 74.5% del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II predominantemente perciben un clima organizacional dentro de los niveles por mejorar y no saludable. Para Goncalves (2010), el clima está ligado a las percepciones directas en el trabajo o la situación organizacional que experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Este resultado es similar con el estudio de Gutiérrez Arana G. (2018), que encontró que el 44.4% de los trabajadores mencionaron tener un clima organizacional por mejorar, el 17.8% califico como saludable y el 37.8% como no saludable, También en su estudio Huamán (2021) evidencio que la percepción del usuario interno se haya en el nivel por mejorar en un 80%, y para Arévalo Pinedo P. (2016, obtuvo el 41.7% de encuestados indicaron tener un clima medianamente favorable y un 6.3% lo considero no saludable.

Estos resultados estadísticamente son similares ya que estas instituciones son parte del Ministerio de salud, este nivel de clima por mejorar se deba a la falta de una estructura organizacional y condiciones remunerativas que provocan una desmotivación en el talento humano, implicando en su desempeño lo que puede deberse a la falta de compromiso y trabajo en equipo. El clima organizacional es un

componente fundamental necesario para mejorar el ambiente organizacional para el logro de los objetivos de la organización y del talento humano.

El resultado estadístico obtenido en el presente estudio en cuanto a la satisfacción laboral se encontró que la mayoría del talento humano en un 54.7% consideró sentir una satisfacción de nivel media a baja. La teoría nos indica que la satisfacción laboral se define como la actitud o sentimiento positivo hacia el trabajo. Una persona que tiene actitud positiva con sus tareas tiene un alto nivel de satisfacción laboral, mientras que las personas negativas estarán insatisfechas.

Estos resultados son similares con lo descrito por Gutiérrez & Payano (2018), quien obtuvo que el 53.6% del personal manifestó sentirse satisfecho y el 34.7% se consideró insatisfecho, también Rojas Muñoz (2017), encontró que el 52% de los evaluados se sienten laboralmente satisfechos, a su vez Gomero (2019), obtuvo que el 73.1% de los trabajadores se sienten satisfechos en su centro laboral. A diferencia del estudio de Huamán (2021) evidencio que más de la mitad de los usuarios internos en 68.6% se sienten insatisfechos con su labor. Estos resultados estadísticamente son similares, a pesar que no cumplen con las expectativas del talento humano del sector salud, lo que expresa en agotamiento, desmotivación, carga de trabajo y el escaso reconocimiento laboral.

Los resultados obtenidos y al análisis del mismo en cuanto a la hipótesis específica H3, se encontró que el 73.2% del talento humano en la dirección de salud Apurímac II percibe el potencial humano como dimensión del clima organizacional en un nivel por mejorar, a su vez se determinó que existe una correlación alta y significativa entre el potencial humano como dimensión del clima organizacional con la satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, esto

se contrasta con la teoría que indica que las personas dentro de la institución son el soporte social interno decididos para cumplir los propósitos, de igual forma si se mantiene o incrementa el sistema social interno de la institución en los componentes de Innovación, Recompensa, Liderazgo y confort se logrará el bienestar agradable del talento humano con un aumento de satisfacción laboral. Estos resultados son similares con muchas investigaciones, para Rojas (2017), obtuvo que la correlación entre estas variables es moderada y el coeficiente de correlación determinada por el Rho Spearman fue de 0,446 en los trabajadores evaluados, A diferencia del estudio de Gutiérrez & Payano (2018), que tuvo una no correlación con la satisfacción laboral y la evaluación mostro que el 60% como no saludable en relación a recompensas laborales, el 50% lo considero por mejorar en los puntos de innovación por parte de la jefatura y el 52% considero por mejorar en el confort. Por otro lado (Saumeth Cadavid, 2012), menciona que la gestión del talento humano es un aspecto concluyente, ya que el éxito de las instituciones u organizaciones en gran medida depende de las capacidades de las personas de lo que hacen y como lo hacen, por tanto genera gran beneficio para las organizaciones invertir en las personas para potenciar la actividad laboral en equipo y que las personas se desarrollen integralmente de forma individual o grupal y así alcanzar el desarrollo y éxito de la organización.

Los resultados obtenidos y del análisis, en cuanto a la Hipótesis específico 4, muestran que el 66.2% del talento humano percibe un diseño organizacional en el nivel por mejorar cuando la satisfacción laboral se haya en un nivel media; a su vez indica que existe una correlación positiva moderada y significativa entre el diseño organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, Esto revela, que

si se logra incrementar el diseño organizacional a través de la institucionalidad en el componente Remuneración, toma de decisiones y comunicación organizacional, se lograra incrementar la satisfacción laboral. Este estudio es similar con el de Rojas (2017), en su estudio obtuvo una correlación moderada entre las variables con un coeficiente de correlación de 0.443, estos resultados significan que dando responsabilidades de trabajo y una comunicación asertiva, se lograra incrementar moderadamente la percepción frente a la variable satisfacción laboral, a diferencia en su estudio Gutiérrez & Payano (2018), encontró que el diseño organizacional presento una correlación baja.

Chiavenato (2009), considera que este proceso planificado de cultura y estructuras, para un diseño organizacional de institucionalización a través de una sucesión de estrategias, actividades y conocimientos sociales, de tal manera que la organización pueda tomar, crear e instituir estructuras, recursos articulares, para ser un esfuerzo educacional destinado a alcanzar la integración y lograr unidad entre personas y grupos a fin de cambiar las actitudes, valores, comportamientos y proporcionar un fuerte equilibrio en los elementos de la organización para lograr la misión y los objetivos.

Los resultados obtenidos y del análisis, en cuanto a la Hipótesis específico 5, se encontró el 57.7% perciben la cultura organizacional en los niveles por mejorar, cuando la satisfacción laboral está en el nivel media; a su vez indica que existe una correlación positiva moderada y significativa entre la cultura organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II. Es decir, si se logra incrementar las acciones de mejorar del componente cultura organizacional como Conflicto y Cooperación, Identidad y Motivación la satisfacción laboral del personal será positiva y alta. Este

estudio para Marcos Rodríguez (2012), enuncia que la cultura organizacional dentro de la organización son compartidas en menor o mayor grado por sus colaboradores a través de sus percepciones, sentimientos, actitudes, creencias y valores, a diferencia del estudio de Gutiérrez & Payano (2018), obtuvo una correlación baja, es así, en el componente motivación el 46% y 62% en la identidad institucional perciben un nivel por mejorar, y nivel No saludable en un 82% en el componente de conflicto.

Chiavenato (2009), explica que la cultura organizacional es un sistema de creencias y valores compartidos que se crean dentro de la organización y que determinan el comportamiento de sus miembros de una generación a otra. Así mismo la cultura organizacional tiene relación directa con las prácticas de recursos humanos al interior de la institución, lo que permite el control del comportamiento de las personas y la coordinación de los empleados para cumplir metas y los objetivos institucionales.

CONCLUSIONES:

Se determino que existe una correlación positiva alta y significativa ($p= 0,000 < 0,05$; $r = 0,750$), entre el clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas, 2019.

El clima organizacional del talento humano en la Dirección de salud Apurímac II, Andahuaylas, 2019, en un 74.5% se haya en un nivel por mejorar.

La satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de salud Apurímac II Andahuaylas, 2019 en un 54.7% consideran sentir satisfacción en un nivel media.

Se determino que existe correlación positiva alta y significativa ($p=0,000 < 0,05$; $r = 0,758$) entre el potencial humano como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas, 2019, y el potencial humano está en un nivel por mejorar.

Se determino que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p= 0,000 < 0,05$; $r = 0,629$) entre el diseño organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas, 2019.

Se determino que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p= 0,000 < 0,05$; $r = 0,596$), entre la cultura organizacional como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II Andahuaylas, 2019.

RECOMENDACIONES:

Primera: Al director de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la institución establecer mecanismos de desarrollo profesional que permitan que los trabajadores tengan un clima organizacional saludable y una mejor satisfacción laboral.

Segunda: Al director de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la institución establecer unidades de evaluación periódica del clima organizacional y satisfacción laboral que permita identificar las deficiencias y optimizar las actitudes y comportamiento de los trabajadores.

Tercera: A los directivos de la institución, establecer mecanismos y beneficios de sistemas compensatorios no financieros que permitan motivar a los trabajadores y lograr una satisfacción laboral adecuada en la institución.

Cuarta: A los directivos de la institución establecer mecanismos y fortalecer el diseño organizacional para una comunicación fluida entre los trabajadores.

Quinta: A los directivos de la institución establecer programas de fortalecimiento en salud mental que favorezca desarrollar habilidades blandas en los trabajadores.

Bibliografía.

- Arevalo Pinedo P, T. D. (2016). Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal de salud de la liga contra el Cáncer. *Tesis para optar el título de enfermería*. Universidad privada Norbert Wiener, Lima-Perú.
- Atalaya Pisco, M. C. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de Psicología (perú)*, 5-46.
- Brunet, L. (2011). *"El Clima de Trabajo en las Organizaciones" Primera edición, 2011*. Mexico: Trillas, .
- Chávez, C. M. (1996). "Clima Laboral en las Organizaciones". *Monografías*. Obtenido de <http://www.Monografias.com>
- Chiavenato, I. (2000). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Exito en las Organizaciones* (Segunda Edición ed.). Mexico: MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da Edición ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de Recuperado en Http://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_organizacional
- Duran, S. E. (18 de 12 de 2017). *Revista espacios Volumen 38*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com>
- Edel, R. G. (2007). *"Clima y Compromiso Organizacional Vol I*. Mexico: ISBN:13.
- Garcia Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, pp.43-61. Obtenido de <http://www.redalyc.org>>pdf
- Garcia, C. (2 de Febrero de 2011). *Psicología Organizacional*. Obtenido de <https://site/monografia>
- Gomero, J. M. (2019). Clima Organizacional y Satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad de Barranca. *Tesis de Doctorado*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Goncalves, A. P. (2000). *Fundamentos del Clima Organizacional. Sociedad LatinoAmericana para la Calidad (SLC)*. Obtenido de Disponible en: <http://www.qualidade.org/articles/dec97/dec97.htm>
- Gutierrez Arana, G. y. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería de la Clínica San Juan de Dios. *Tesis para optarel título de Licenciada en Enfermería*. Universidad Norbert Wiener, Perú.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación cuarta Edición*. Mexico: McGraw Hill Interamericana.
- Manosalvas Vaca CA, M. V. (2015). El clima organizacional y satisfacción laboral: En un análisis cuntitativo riguroso de su relación. *AD-minister. Report No.: ISSN 1692-0279 · el SSN 2256-4322*.
- Manso Pinto, J. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universitaria EAFIT*, 79-86.

- Marcos Rodriguez, L. A. (27 de 02 de 2012). Cultura Organizacional. Obtenido de http://www.eoi.es/blogs/lorenaltgraciamarcos/2012/02/27/la_cultura-organizacional/
- MINSA. (2008). "*Sistema de Gestión de la Calidad en Salud*". Lima: Copyrigh. Ministerio de Salud.
- MINSA RM N° 623. (2009). *Metodología para el estudio del Clima Organizacional*. Lima: J.W.G. Servicios E.I.R.L.
- OMS, O. M. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Ginebra: Ediciones de la OMS. Obtenido de Recuperado en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- OPS/OMS/OIT. (2014). Relaciones Laborales, Condiciones de Trabajo y Participación en el Sector Salud. *Organizacion Internacional del Trabajo*, 14-18.
- Perilla Gonzales, M. f. (2005). La Comunicación Asertiva como competencia exitosa en la relación laboral del Jefe - Colaborador. *Comunicación Asertiva entre Jefe - Colaborador*, 1-18. Chia - Colombia. Recuperado el 17 de 10 de 2020, de <https://intellectum.unisabana.edu.co>
- Pico Merchan, M., & Enyd, C. C. (2001, Vol.6; 2012). *Metodología de los Panoramas de los Factores de Riesgo Ocupacional: Estrategia Educativa en Salud Ocupacional*. Cartagena-Colombia.
- Pintado. (2011). *Comportamiento Organizacional: Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. Lima. Obtenido de <http://www.biblioteca.usat.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?>
- Pujol-Cols, L. J. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 1-146.
- Robbins, S. P., & Coulter. (2010). "*Administración*" (Decimotercera edición ed.). (E. B. javier, Trad.) México: Pearson Educación.
- Rodriguez, E. (2016). El Clima Organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1-16.
- Rojas Muñoz, J. P. (2017). El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lurigancho-Chosica. *Tesis de Maestro en gestión Pública*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Romero Huilca, M. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de la Universidad Privada líder Peruana. *Tesis magistral en gestion y calidad educativa*. Cesar Vallejo, Cusco.
- Saumeth Cadavid, C. (5 de setiembre de 2012). Administración de Recursos humanos. *Gestion del Potencial y talento humano*. Chicago. Obtenido de Recuperdo de <https://gestiopolis.com/gestion-potencial-talento-humano-objetivo-principal-de-la-empresa/>
- Sebastian, P. V. (2011). *satisfacción laboral - vaneduc*. (P. V. Sebastian, Editor) Recuperado el 15 de Febrero de 2021, de <http://www.imgbiblio.vaneduc.edu.ar>
- Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima Organizacional en la Gestión del Cambio para el Desarrollo de la Organización. *Revista Cubana de Salud Pública*. Obtenido de Disponible en: <http://www.sld.cu/scielo.php/scrip/clima-organizacional-en-el-desarrollo-de-sistemas-organizativos.doc>

- Serafín Guerrero, F. (2017). Clima Organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la "Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda", 2017. *Clima Organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la "Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda", 2017*. Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Stephen P., R. T., & Pescador Guzmán, R. (2004). *Comportamiento Organizacional, 10a. ed.* México: Pearson Educación.
- Torres, N., Falconi, M., & Ramirez, A. (2019). *Desarrollo organizacional: Análisis de variables*. Riobamba, Ecuador: la Caracola Editores.
- Vallejo Calle, O. E. (2010). Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad. Colombia: Corporación Universitaria de la Costa-EDUCOSTA.
- Vallejos Patiño, M. I. (2017). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Microred desalud san Martiz de Porres. *Tesis para optar el grado academico de maestra en Gestion de los Servicios de la Salud*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ INDICADORES				METODOLOGIA
			VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos	
GENERAL: ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del Talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, año 2019? ESPECIFICOS: a). ¿Cómo es el Clima organizacional del Talento humano en la Dirección de salud Apurímac II, año 2019? b). ¿Cómo es la Satisfacción laboral del Talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, año 2019? c). ¿Cómo es la relación entre el potencial humano como dimensión del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral del Talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, año 2019? d). ¿Cómo es la relación entre el Diseño Organizacional como dimensión del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral del Talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, año 2019? e). ¿Cómo es la relación entre la Cultura organizacional como dimensión del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral del Talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, año 2019?	GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, año 2019. ESPECIFICOS: a). identificar el clima organizacional del talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, año 2019. b). Describir la satisfacción laboral del talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, año 2019. c). Determinar la relación entre el Potencial Humano como dimensión del clima organizacional y la satisfacción laboral del talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, año 2019. d). Determinar la relación entre el Diseño organizacional como dimensión del clima organizacional y la satisfacción laboral del talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, año 2019 e). Determinar la relación entre la cultura organizacional como dimensión del clima organizacional y la satisfacción laboral del talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, año 2019.	GENERAL: Existe relación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, año 2019. ESPECIFICOS: a). El nivel del Clima Organizacional del talento Humano en la Dirección de Salud Apurímac II, año 2019, es por mejorar b). El nivel de Satisfacción Laboral del Talento Humano en la Dirección de Salud Apurímac II, año 2019 es baja. c). Existe relación significativa entre el potencial Humano como dimensión del clima organizacional y la satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, año 2019. d). Existe relación significativa entre el diseño organizacional como dimensión del clima organizacional y la satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, año 2019. e). Existe relación significativa entre la cultura organizacional como dimensión del clima organizacional y la satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, año 2019.	Potencial Humano	Innovación Recompensa Liderazgo	del 18 al 28	No Saludable 28 a 56	TIPO DE INVESTIGACIÓN: No Experimental Cuantitativo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Transversal o Transeccional, descriptiva y correlacional. Descriptiva , describe las características y hechos importantes. Transversal o Transeccional , porque los datos se recolectan simultáneamente en un solo momento, haciendo un corte en un solo punto de tiempo. Correlacional . Permite medir el grado de relación que existe entre las dos variables . POBLACIÓN: Está conformada por 106 talentos humanos de la Dirección de Salud Apurímac II, 2019 (Profesionales de la salud Pública, administrativos y servicios generales). TAMAÑO DE MUESTRA: Se considero a toda la población, no existe muestra. TECNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Organizacional Cuestionario de Satisfacción Laboral.
			Diseño Organizacional	Confort Remuneración Toma de Decisiones Comunicación Organizacional	del 9 al 17	Por Mejorar 57 a 84	
			Cultura organizacional	Estructura Conflicto y cooperación Identidad Motivación	De 1 al 8	Saludable 85 a 112	
			VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCION LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel o Rango	
			Condiciones en el Trabajo	Medio Ambiente Estabilidad	Del 01 al 11	Alta 93 a 125	
			Interacción con los jefes	Seguridad Empatía Confianza Toma de decisiones	Del 12 al 17	Media 59 a 92	
			Bienestar en el Trabajo	Motivación Reconocimiento Justa Remuneración	Del 18 al 25	Baja a 58	

Anexo N° 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con este documento expreso mi deseo de participar en el estudio titulada “Relación del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019”. He sido informado de su propósito y objetivos; y tengo plena confianza en que la información contenida en el instrumento será utilizada únicamente para los fines de la investigación, además confío que hará uso adecuado de esta información y me asegura confidencialidad.

.....

Firma

.....

DNI

INSTRUCCIONES DE CUESTIONARIO DE OPINION CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene por finalidad realizar la medición del estudio sobre la **RELACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN DE SALUD APURIMAC II 2019**”, por lo tanto, suplico responder de manera franca y honesta cada una de las preguntas, porque su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de la institución, garantizándole que la información que usted brinda es anónimo y confidencial.

DATOS GENERALES:

- 1.1. **Edad:** Menor de 30 años (1) 30 a 59 años (2) > a 60 años (3)
- 1.2. **Sexo:** Femenino (1) Masculino (2)
- 1.3. **Grupo Ocupacional:** Administrativos (1) Profesionales de Salud Pública (2) Técnicos Sanitarios (3) Servicios Generales (4)
- 1.4. **Condición Laboral:** Nombrado (1) Contratado (2)
- 1.5. **Tiempo de Servicio en la DISA Apurímac II:** < a 5 a (1), 5 a 10 a (2), 11 a 20 a (3),
> a 20 a (4).
- 1.6. **Tiempo Trabajando en el puesto actual:** < a 1 a (1), 2 a 5 a (2), > 5 a (3)

ANEXO 3: CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: La presente es confidencial y anónima, solo se realizara con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 15 minutos. Agradezco su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba, su procesamiento es reservado, por lo que le pido marcar con "X" en el casillero que crea conveniente y con SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, En beneficio de la mejora continua de la calidad.					
Objetivo: Recolectar datos relevantes sobre el clima organizacional					
Items	Dimensiones	Nunca	A veces	Frecuente mente	siempre
Cultura de la Organización					
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	1	2	3	4
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	1	2	3	4
3	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4
4	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	1	2	3	4
5	Estoy comprometido con mi organización de Salud	1	2	3	4
6	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	1	2	3	4
7	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito	1	2	3	4
8	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4
Diseño Organizacional					
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
10	En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
11	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	1	2	3	4
12	Mi salario y beneficios son razonables	1	2	3	4
13	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	1	2	3	4
14	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
15	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
16	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
17	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4
Potencial Humano					
18	La innovación es característica de nuestra Organización	1	2	3	4
19	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
20	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
21	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
22	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	1	2	3	4
23	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi	1	2	3	4
24	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
25	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4
26	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4
27	La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4
28	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
Escala de Sinceridad					
29	Me río de bromas	1	2	3	4
30	Las cosas me salen perfectas	1	2	3	4
31	Estoy sonriente	1	2	3	4
32	Cometo errores	1	2	3	4
33	Cuando he encontrado algo lo devuelvo a su dueño	1	2	3	4
34	He mentido	1	2	3	4

ANEXO 4: CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES

Estimado (a), el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la Satisfacción Laboral. Le agradecería leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pido **SINCERIDAD EN SU RESPUESTA**, en beneficio de la mejora continua de la Calidad.

Objetivo: Recolectar datos relevantes sobre la satisfacción del talento humano

		Muy Poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho
	DIMENSIONES					
N°	CONDICIONES DE TRABAJO					
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	1	2	3	4	5
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	1	2	3	4	5
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	1	2	3	4	5
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	1	2	3	4	5
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	1	2	3	4	5
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	1	2	3	4	5
7	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	1	2	3	4	5
8	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución.	1	2	3	4	5
9	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	1	2	3	4	5
10	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	1	2	3	4	5
11	El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.	1	2	3	4	5
	INTERACCION DE LOS JEFES					
12	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5
13	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	1	2	3	4	5
14	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	1	2	3	4	5
15	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	1	2	3	4	5
16	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	1	2	3	4	5
17	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano...	1	2	3	4	5
	BIENESTAR EN EL TRABAJO					
18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
19	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los compañeros de Trabajo.	1	2	3	4	5
20	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	1	2	3	4	5
21	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	1	2	3	4	5
22	La capacitación recibida está de acuerdo a mis logros.	1	2	3	4	5
23	Mis remuneraciones están de acuerdo a mi nivel profesional.	1	2	3	4	5
24	Contamos con centro de esparcimiento adecuados.	1	2	3	4	5
25	La institución cuenta con premios o estímulos para en personal.	1	2	3	4	5
	Muchas gracias, aprecio su colaboración					

ANEXO 5: BASE DE DATOS CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima Organizacional																																			
COD IGO	Cultura de la Organización						Diseño Organizacional										Potencial Humano																		
	Motivación			Identidad			Conflicto y cooperación		Toma de Decisiones		Remuneración		Estructura		Comunicación Organizacional				Innovación			Liderazgo		Recompensa			Confort		Escala de sinceridad						
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	
1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	
2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	4	2	
3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	4	2	
4	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	
5	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3	2	4	2	2	4	1	4	1		
6	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	
7	3	2	3	4	4	4	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	4	1	
8	2	3	3	3	4	4	2	4	2	1	3	3	3	2	1	1	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	4	2	
9	2	2	2	4	4	4	2	3	4	2	2	2	4	2	2	1	4	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
10	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	4	2	
11	4	4	3	2	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	1		
12	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	4	2	3	4	4	2	
13	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	
14	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	2		
15	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	1	1	4	2	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	1		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	
17	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	
18	2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	1	2	4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	2	3	1	1	2	2	4	2	3	2	4	1	
19	2	3	3	3	4	3	2	3	4	2	1	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	1		
20	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	4	2		
21	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	4	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	4	2	3	1	3	2	
22	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	
23	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	1	
24	2	2	4	4	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	
25	3	2	3	3	3	3	2	4	3	1	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	4	
26	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	
27	2	1	2	4	4	4	4	4	1	2	1	1	3	3	2	1	4	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	4	3	4	1	
28	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	1	1	2	3	3	2	4	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	
29	3	3	4	2	4	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	
30	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	
31	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
32	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	3	1	
33	2	1	3	3	4	4	2	2	3	2	2	1	4	3	3	2	3	1	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	4	4	1	
34	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	2	2	3	1	1	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	
35	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	1	
36	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	1	4	1	2	2	2	1	2	3	1	1	4	2	3	2	2	3	4	2	
37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	
38	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	2	1	3	3	1	
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	3	2	2	3	4	4	2	2	2	3	1	1	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	4	2	3	3	2	4	2	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2
42	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2
43	2	2	2	2	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	1	4	1	
44	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	1	2	3	3	3	4	2	4	2	2	
45	1	1	3	3	3	4	2	3	2	2	1	1	4	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	4	1	
46	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	
47	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	1	3	2	1	1	
48	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	4	2	
49	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	4	1	1	
50	4	4	3	2	3	3	2	3	4	1	1	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	
51	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	
52	3	1	1	2	3	1	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	2	4	1
53	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	3	2	2	1	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2	
54	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	4	2	

61	2	2	1	3	3	3	1	1	3	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	4	3	3	2	2	2	
62	2	1	2	1	4	4	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	1	1	4	2	2	2	2	1	4	1	4	2	3	1	2	4	1	
63	1	1	2	2	3	4	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	4	2	
64	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	4	2		
65	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	1	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	4	2	3	2	3	2		
66	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	1	
67	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	4	3	4	
68	2	2	2	3	3	4	2	2	1	4	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	
69	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
70	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	1	
71	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	
72	2	2	2	4	4	4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	
73	2	1	2	2	4	4	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	4	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	4	1	
74	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	1	4	1	
75	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2
76	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	2	4	2	
77	3	3	1	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	
78	2	1	2	3	3	4	2	2	1	1	1	1	4	4	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	4	3	2	2	3	2	4	1	
79	2	3	2	4	3	4	2	3	3	1	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	1
80	2	2	2	1	3	4	2	1	2	1	1	1	4	4	2	1	4	1	1	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1
81	2	2	2	3	4	4	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2
82	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2
83	1	1	4	3	3	3	3	2	1	1	4	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	4	2	1	2	3	2	2	1	4	2	3	1	3	
84	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	1	1	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2
85	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	4	2	
86	2	1	1	4	4	4	3	3	1	4	1	3	4	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	4	2	4	1
87	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	3	
88	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	4	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	
89	2	2	2	4	4	4	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	4	2	
90	2	2	3	2	4	4	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	4	2	4	2	2	4	2	
91	2	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	
92	4	4	3	2	2	4	2	4	2	1	4	4	2	4	1	1	2	1	2	3	1	4	1	1	1	1	1	2	4	4	3	4	2	4	2
93	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	1	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	4	4	2	3	2	2	4	2
94	2	2	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	3	4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	2
95	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	1	
96	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	
97	2	2	2	4	4	3	3	2	1	1	2	2	4	3	1	1	4	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	4	3	4	2	4	1	
98	1	2	2	2	4	3	4	3	1	2	1	3	4	2	2	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	4	2	
99	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	
100	1	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	3		
101	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	4	2	1	2	4	2
102	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	
103	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	
104	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	
105	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	
106	3	2	2	2	4	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	

ANEXO 6. BASE DE DATOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCIÓN LABORAL																											
CODIGO	GRUPO OCUPACIONAL Administrativo (1), Prof. Salud Pública (2), Tec. Sanitarios (3), Serv. Grales (4)	Nomb. (1), Cont (2)	Condición de trabajo									Interacción con los Jefes						Bienestar en el Trabajo									
			C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25
1	2	1	4	4	4	3	5	3	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	1
2	3	2	4	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1
3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	1	1
4	2	1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1
5	2	1	5	4	5	3	5	3	5	5	1	1	3	2	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1
6	2	1	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	1	1
7	1	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	5	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	4	4	1	2
8	2	1	3	2	2	1	4	2	3	4	2	1	4	1	2	3	1	1	1	3	1	4	2	3	3	1	1
9	2	1	5	2	5	5	5	3	5	5	1	1	5	5	2	2	1	1	3	3	1	5	1	5	3	1	1
10	2	1	4	4	3	4	4	4	5	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1
11	2	1	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	2	3	3	1	1
12	2	1	4	2	4	2	3	3	4	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	1	1	2	3	4	1	1
13	2	1	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	3	3	1	1
14	2	1	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	4	4	2	2
15	2	1	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1
16	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
17	3	1	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1
18	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	2	1	1
19	3	2	4	4	4	4	5	3	5	3	2	2	5	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3
20	3	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	2	1	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1
22	3	2	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
23	3	1	4	5	4	5	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	1
24	2	1	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2
25	1	2	3	3	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	2	3	3	5	2	2	2	1	1
26	2	2	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2
27	1	1	5	3	4	1	3	2	4	4	1	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	2	4	2	2	1	1
28	2	1	5	4	4	3	4	2	3	3	2	1	4	2	1	1	1	1	2	2	1	4	1	2	3	1	1
29	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	2	3	2	1	3	3	3	2	1	2
30	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	1	2
31	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	1	1
32	2	1	3	4	3	2	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1
33	2	1	4	2	2	3	4	3	3	2	1	1	3	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1
34	2	1	5	4	4	1	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1
35	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2
36	2	1	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2
37	2	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	2
38	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
39	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	2	1	4	3	3	2	4	3	5	5	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	1	3	3	3	2	1	1
41	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2
42	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1
43	1	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	1	2	2	2	4	1	1	1	1
44	1	1	4	4	3	1	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	1	2	1	3	2	3	1	1	3	1	1
45	1	1	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1
46	1	1	3	4	3	2	4	3	4	3	2	2	4	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1
47	1	2	4	2	2	2	4	1	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
48	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2
49	1	1	2	4	2	1	4	3	3	3	2	2	3	5	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2
50	1	2	4	3	3	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	1	1	3

51	1	1	3	4	3	2	4	2	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	1	2		
52	1	1	4	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1		
53	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	4	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1		
54	1	1	3	3	2	4	4	3	3	2	2	1	5	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	1	1		
55	1	1	5	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1		
56	1	1	5	3	2	2	4	1	1	4	1	1	5	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1		
57	1	2	5	5	4	3	5	4	5	5	5	2	1	4	4	5	4	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1		
58	1	2	3	2	2	1	4	1	3	3	4	1	4	5	3	2	2	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1		
59	1	1	5	3	5	3	1	4	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1	4	4	1	1	1	1		
60	1	1	4	2	2	1	5	3	5	5	3	3	4	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	1	1		
61	1	1	4	1	2	1	4	3	2	2	1	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1		
62	1	1	4	3	4	1	3	1	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1		
63	1	1	1	1	2	1	4	1	1	3	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1		
64	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2		
65	1	1	5	4	4	2	5	5	5	4	2	1	5	2	2	2	1	1	3	3	1	4	4	2	2	1	1		
66	1	1	4	3	4	4	4	2	5	4	3	2	5	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	3	1	1		
67	1	1	4	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	1	1	3	1	1		
68	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2		
69	1	1	5	4	5	4	5	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	4	1	1		
70	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1		
71	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	1	3	3	2		
72	1	1	4	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1		
73	1	1	2	1	4	3	3	2	2	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
74	4	1	5	3	4	4	5	2	5	2	3	4	2	2	4	2	3	5	4	4	5	4	4	5	4	1	2		
75	1	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2		
76	1	2	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3		
77	1	2	4	3	3	1	4	2	5	4	4	2	5	2	4	4	2	3	1	4	3	3	3	1	2	1	1		
78	1	1	4	5	4	2	4	3	4	1	3	1	5	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1		
79	1	1	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1		
80	1	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
81	1	1	2	4	3	1	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1		
82	1	1	4	4	5	3	4	4	4	5	1	1	3	2	1	2	2	2	1	3	4	5	4	3	2	2	1		
83	1	1	1	1	2	3	3	4	5	5	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5		
84	1	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	1	2	4	4	4	1	1	1		
85	1	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2		
86	2	1	4	1	4	1	3	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	
87	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2		
88	1	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3		
89	1	1	4	2	4	1	5	2	2	5	2	3	4	1	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	1	1	1		
90	1	1	4	3	5	2	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	1	1	2	3	3	4	2	1	1	1	1		
91	1	1	4	4	5	2	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	1	2	3	3	4	2	2	2	1	1		
92	4	1	3	2	1	1	3	1	2	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	1	1		
93	1	1	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	5	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	1	2		
94	1	1	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1		
95	1	1	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1
96	1	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4		
97	1	2	5	1	3	4	3	1	1	5	3	1	3	1	2	1	1	3	2	3	2	1	3	2	3	1	1		
98	1	1	5	3	5	2	4	1	2	4	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	4	4	2	1	1	1		
99	1	1	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2		
100	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1		
101	1	1	2	1	3	1	3	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1		
102	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1		
103	2	1	3	3	3	3	3	2	3	5	4	3	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	1	1		
104	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1		
105	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1		
106	1	1	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1		

Anexo.7: AUTORIZACIÓN



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Dirección Sub Regional de Salud Chanka Andahuaylas

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"



Andahuaylas, 18 de Setiembre del 2019

CARTA N.º 116 -2019-DEGDRRHH-DISURS- CHANKA AND.

SEÑOR (A) (ITA):

MERLY SALAZAR MENACHO

Jr. Bolognesi N° 601- San Jerónimo.

PRESENTE:

ASUNTO : Respuesta a solicitud.

REFERENCIA : SOLICITUD REGISTRO N° 7113

=====

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para comunicarle en atención al documento en referencia, su solicitud queda aceptada y autorizada, lo que comunico a usted para los fines del caso.

Hallo propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor aprecio y consideración personal.

Atentamente,

CLCC/DEGDRRHH/Raym/
C.c. Archivo

Anexo 8. Gráficos y Tablas

Gráfico N° 01.

Nivel del Clima organizacional del talento Humano en la Dirección de salud Apurímac II, año 2019.

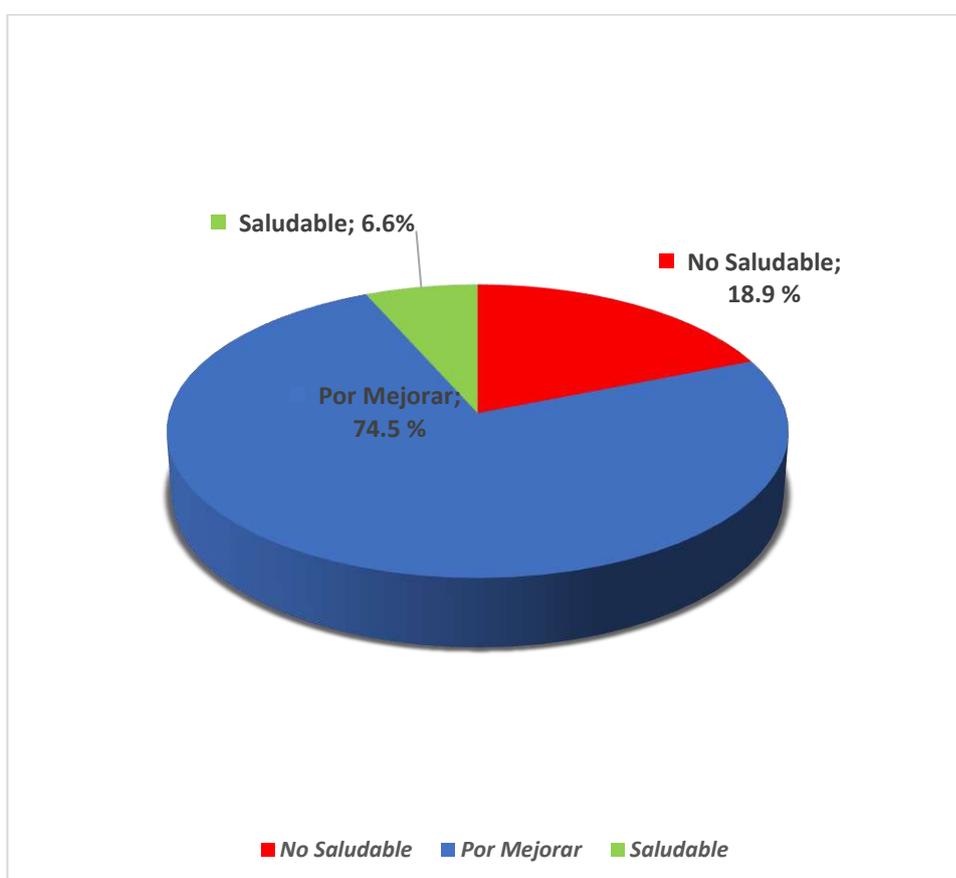


Gráfico N° 2.

Nivel de la Satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de salud Apurímac II, año 2019.

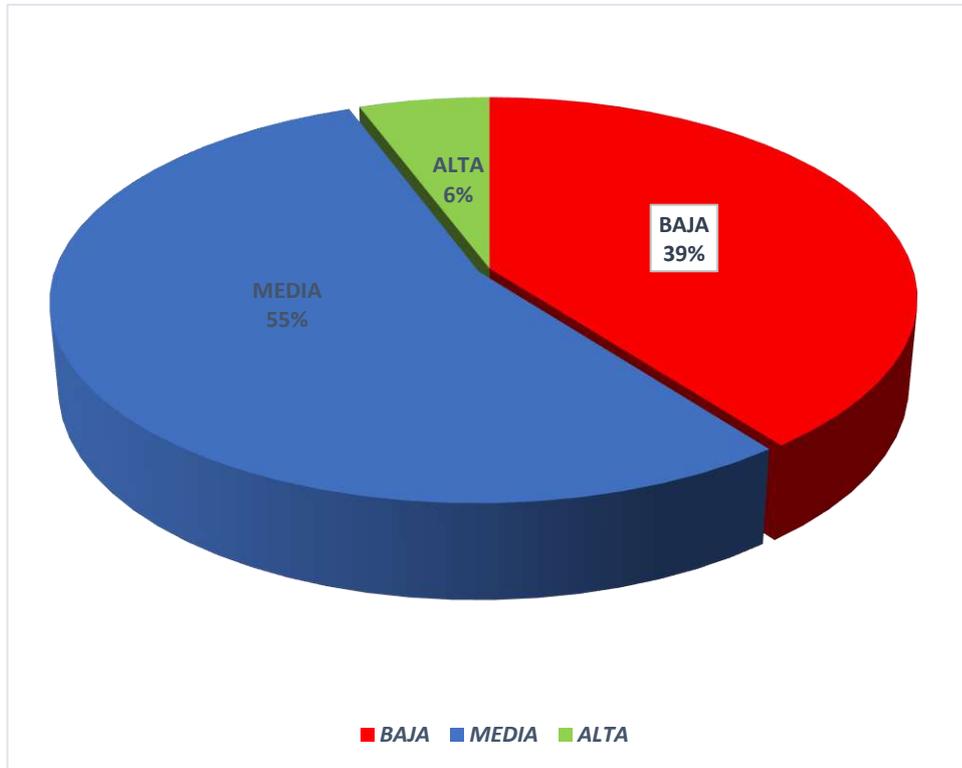


Tabla N° 08

Relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019

Correlación entre Clima organizacional y Satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	,750**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	106	106
	Satisfacción laboral	,750**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	106	106

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Correlación en SPSS/

Tabla N° 09

Potencial Humano como dimensión del clima organizacional y satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Correlación entre el Potencial humano y Satisfacción laboral

		Potencial humano	Satisfacción laboral
Coeficiente de correlación		1,000	,758**
Potencial humano	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	106	106
Rho de Spearman			
Coeficiente de correlación		,758**	1,000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	106	106

Fuente: Correlación en SPSS/

Tabla N° 10

Diseño organizacional como dimensión del clima organizacional y la satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Correlación entre el Diseño organizacional y Satisfacción laboral

		Diseño organizacional	Satisfacción laboral
Coeficiente de correlación		1,000	,629**
Diseño organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	106	106
<hr/>			
Rho de Spearman			
Coeficiente de correlación		,629**	1,000
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	106	106

Fuente: Correlación en SPSS/ Elaborado por el investigador

Tabla N° 11.

Cultura organizacional como dimensión del clima organizacional y la satisfacción laboral del talento humano en la Dirección de Salud Apurímac II, 2019.

Correlación entre la Cultura organizacional y Satisfacción laboral

		Cultura organizacional	Satisfacción laboral
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,596**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	106	106
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,596**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	106	106

Fuente: Correlación en SPSS/ Elaborado por el investigador