



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los
trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa
Luzmila II Lima 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Tabata María del Socorro Vega Escobar

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud.

LIMA – PERÚ

2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **VEGA ESCOBAR, TABATA MARIA DEL SOCORRO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL SANTA LUZMILA II LIMA 2018

Fecha: 26 de enero de 2019

Hora: 9:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

SECRETARIO: Dra. Marlene Magallanes Corimanya

Firma:

VOCAL: Dr. Joaquin Vertiz Osoreo

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisar formato APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico en primer lugar al máximo creador y que siempre me da la fortaleza para seguir adelante, a mí amada familia que a pesar del tiempo que les he robado por esta meta son para mí el más grande amor que llevo.

Agradecimiento

A mi familia por todo este tiempo que me mostro su apoyo en este gran camino y apoyarme en los buenos y malos momentos.

A la universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de crecer profesionalmente.

Declaración de Autoría

Yo Tabata María del Socorro Vega Escobar , estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado "Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018" presentada, en 113 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 de Enero del 2019



.....

Br. Tabata María del Socorro Vega Escobar

DNI:41054162

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018”, que tuvo como objetivo determinar la relación Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018.

La presente investigación ha sido estructurada en ocho capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se desarrolla la introducción: realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, hipótesis, objetivos. En el capítulo II se desarrolla el Método: diseño de estudio, operacionalización de variables, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos. En el capítulo III que contiene: resultados descriptivos. El capítulo IV contiene la discusión. El Capítulo V las conclusiones. El capítulo VI recomendaciones. El capítulo VII referencias y el Capítulo VIII que contiene los anexos.

La conclusión de la investigación fue:

Que existe relación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
I. Introducción:	14
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	37
1.5 Justificación del estudio	38
1.6 Hipótesis	39
1.7 Objetivos	40
II. Método	41
2.1 Diseño de Investigación	42
2.2 Variables, Operacionalización	43
2.3 Población y muestra	46
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5 Métodos de análisis de datos	51
2.6 Aspectos éticos	52
III. Resultados	53
3.1 Descripción de resultados	54
3.2 Resultados Correlacionales	63
IV. Discusión	68
V. Conclusiones	72

VI.	Recomendaciones	74
VII.	Referencias	76
	Anexos	87
	Matriz de consistencia	88
	Consentimiento informado	91
	Instrumentos	92
	Base de datos	94
	Impr pant de los resultados	97
	Carta de aceptación de la entidad	104
	Acta de originalidad	105

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima Organizacional	43
Tabla 2. Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral	44
Tabla 3. Niveles de confiabilidad	48
Tabla 4. Estadística de fiabilidad instrumento para Clima Organizacional	48
Tabla 5. Estadística de fiabilidad para Satisfacción laboral	48
Tabla 6. Ficha técnica del instrumento n.º1: Clima Organizacional	49
Tabla 7. Ficha técnica del instrumento n.º 2: satisfacción laboral	50
Tabla 8. Prueba de normalidad de las variables	52
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Cultura Organizacional	54
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional	55
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Satisfacción Laboral	56
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral	57
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes según las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	58

Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión Talento Humano y Satisfacción Laboral	60
Tabla 15. Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión Diseño Organizacional y Satisfacción Laboral	62
Tabla 16. Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral	63
Tabla 17. Prueba de correlación según Spearman entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral	64
Tabla 18. Prueba de correlación según Spearman entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral	65
Tabla 19. Prueba de correlación según Spearman entre el Diseño Organizacional y la Satisfacción Laboral	66
Tabla 20. Prueba de correlación según Spearman entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral	67

Índice de figuras

Figura 1. Tipos de variables según Likert	25
Figura 2. Tipos de Clima Organizacional según Likert	26
Figura 3. Dimensiones según Litwin y Stringer	27
Figura 4. Dimensiones según MINSA	28
Figura 5. Definición de Satisfacción 1	32
Figura 6. Definición de Satisfacción 2	33
Figura 7. Dimensiones de Satisfacción Laboral	35
Figura 8. Distribución porcentual de la variable Clima organizacional	54
Figura 9. Distribución porcentual de las Dimensiones del Clima organizacional	55
Figura 10. Distribución porcentual de la variable Satisfacción Laboral	57
Figura 11. Distribución porcentual de las Dimensiones de Satisfacción Laboral	58
Figura 12. Distribución porcentual según de la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral	59
Figura 13. Distribución porcentual según la Dimensión Talento Humano y Satisfacción Laboral	60
Figura 14. Distribución porcentual según la Dimensión Diseño Organizacional y Satisfacción Laboral	62
Figura 15. Distribución porcentual según la Dimensión Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral	63

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018.

La investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo de tipo básico con un diseño no experimental transversal de nivel correlacional la población estuvo conformada por 120 trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II, se utilizaron dos instrumentos un cuestionario para medir la variable Clima Organizacional y la variable Satisfacción laboral, ambos con 28 y 27 reactivos respectivamente, dichos instrumentos pasaron por un proceso de validez y confiabilidad. Se realizó el análisis de datos obteniéndose que el 43,3% perciben un clima organizacional favorable y un 41,7% se sienten satisfechos en cuanto a la variable satisfacción laboral en dicha institución.

Por lo cual se concluyó que existe relación significativa entre la variable Clima Organizacional y la variable Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018, siendo el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.908, representando una relación alta entre las variables.

Palabras claves: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

Abstract

The main objective of this research work was the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the Santa Luzmila Mother and Child Health Center.

The research carried out a quantitative approach of a basic type with a non-experimental design, correlational level, the population was composed of 120 workers of the Santa Luzmila II Maternal and Child Health Center, two instruments were used a questionnaire to measure the variable Climate Organizational and the variable Work satisfaction, both with 28 and 27 reactive respectively, said instruments went through a process of validity and reliability. The data analysis was carried out, obtaining that 43.3% perceive a favorable organizational climate and 41.7% feel satisfied with respect to the variable of job satisfaction in said institution. Therefore, it was concluded that there is a significant relationship between the variable Organizational Climate and the variable Labor Satisfaction of the workers of the Santa Luzmila Maternal and Child Health Center II 2018, being the Rho Spearman correlation coefficient of 0.908, representing a high relation between the variables.

Keywords: Organizational Climate and Job Satisfaction

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Actualmente empresas enfrentan desafíos cada vez más grandes relacionados al desarrollo de la misma, en un mundo más globalizado y por ende con más competencias existentes, se generan cambios constantes en los objetivos, procesos, infraestructura que puede afectar la percepción de los trabajadores en su entorno laboral aunado a esto las múltiples condiciones en la que se desarrollan.

Se puede observar en diferentes partes del mundo esta realidad, es por eso que, según la encuesta internacional del Euro Barómetro los países con los que la satisfacción laboral es baja son España, Bulgaria, Italia y Croacia, aunque podría manifestarse negativos, también en la misma indican un pequeño progreso en cuanto a factores de trabajo intenso, estrés y jornadas laborales largas Universia (2014).

De igual forma siguiendo a nivel internacional según la encuesta de la comunidad laboral trabajando. Com – Universia (2016) los cibernautas manifiestan un desazón ya que no satisfacen sus necesidades y sobre todo no hay un régimen de recompensas, alegando insatisfacción en su ambiente laboral

Así mismo en la parte nacional, Apaestegui (2017) muestra casos de insatisfacción laboral a causa de malas condiciones y falta de herramientas óptimas para desarrollar sus funciones, aunado las largas jornadas de labor que producen un gran desgaste emocional y físico lo que genera que los trabajadores no puedan desempeñarse eficientemente se muestra resultados de correlación alta de un 98.7% entre productividad y la satisfacción laboral así mismo entre las condiciones laborales y productividad.

Así mismo podemos resaltar; en la investigación realizado por Rojas (2017) muestra que el 43.6% los subordinados indican que el clima en el que se desempeñan puede mejorar, así mismo que el 52% esta laboralmente satisfecho, el 29% de los subordinados indican que el clima en el que se desempeñan es saludable así mismo 47% se encuentran muy satisfechos. De igual forma en la pequeña encuesta realizada a los trabajadores muestra una inapropiada gestión del recurso humano y no prestan la importancia debida a las diferentes dimensiones que influyen en la forma de como prestar los servicios de manera eficiente y eficaz.

En este contexto el centro de salud no es ajeno a la problemática, y siendo una institución relativamente nueva ya que se inauguró el 22 de febrero del 2016, se puede escuchar algunas manifestaciones de algunos trabajadores que tienen limitaciones entorno al desarrollo de sus competencias tanto personal como profesional teniendo como consecuencia bajo rendimiento y productividad la cual se refleja poca calidad asistencial y malestar en los clientes externos.

Es por eso que la investigación tiene como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018 con el propósito que se conozca aquellos niveles que podrían afectar en dicha medida los anhelos de la empresa y por ende establecer medidas hacia un mejoramiento.

1.2. Trabajos previos.

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Aguirre, Corral, González, Ledesma y Muñoz (2017) en su tesis titulada *Determinación del clima organizacional en instituciones prestadoras de servicios de salud de Santiago de Cali, Unidad de Cuidados Intensivos DUMIANMEDICALLOS CHORROS y Clínica Odontológica PROSDENT* se propusieron valorar el Clima Organizacional en ambas instituciones prestadoras de salud. Trabajo de investigación cuantitativo descriptivo transversal se encuestaron a 63 trabajadores entre administrativos y asistenciales, mediante un instrumento validado, se concluyó que en la Clínica Odontológica PROSDENT, la apreciación sobre la variable Clima organizacional es medianamente satisfactorio, reflejándose que en la zona asistencial es más satisfactoria a comparación del área administrativa; así mismo quienes reflejan mejor el clima laboral son los trabajadores profesionales, y quienes reflejan insatisfacción es el personal no profesional. De igual forma En la Unidad de Cuidados Intensivos DUMIAN MEDICAL la ausencia de liderazgo y de intervención es el mayor inconveniente que reflejan dichos trabajadores, siendo insatisfactorio tanto en el área asistencial y el área administrativa.

Arboleda-Posada y López-Ríos (2017) en su investigación titulada *Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá*, se propusieron determinar la percepción de los trabajadores de salud acerca de la variable cultura organizacional en dichas instituciones. Investigación cuantitativo transversal, se encuestó a 224 trabajadores de las instituciones de salud, y concluyeron que el 79 % manifestaron que existen estrategias para evaluar dudas, opiniones e ideas, principalmente en instituciones públicas. Mientras que el 44% manifestó una apropiada comunicación con sus jefes y compañeros de labores. Asimismo, el 62% reflejó en forma efectiva la transformación al cambio institucional, con una alta colaboración del sexo femenino.

García-Hernández, Martínez- García, Rivera-López y Gutiérrez-Fragoso (2016) en su investigación titulada *Satisfacción Laboral Del Personal De Enfermería En Dos Instituciones De Salud Públicas: Caso Hidalgo, México*, se propusieron estudiar la percepción que tienen los trabajadores frente a esta variable, utilizaron como metodología una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, teniendo como conclusiones que en ambas instituciones están satisfechos, mientras que la externa se percibe indiferente.

Manosalvas, Manosalvas y Quintero (2015) demostraron en su trabajo titulado *El Clima organizacional y la Satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*, desarrollado en una institución de salud de Ecuador, se propusieron analizar la relación de estas dos variables en empresas de salud contando con la metodología cuantitativa de tipo trasversal. En sus conclusiones se determina que existe relación de ambas variables, es decir que si la percepción del clima en sonde se desempeñan es mayor, su sentir frente a las satisfacción del ambiente también se refleja de la misma forma.

Hernández y Guevara-Sanginés (2015) en su investigación titulada *Clima organizacional en Instituciones de Salud del Estado de Guanajuato*, con el objetivo de describir la variable, fue una investigación cuantitativa. Y se concluyó que el clima que se vive en dicha institución varió entre lo regular ($m=2.58$, $ds=94$) y bien ($m=2.87$, $ds=93$).

Carballo, Priego y García (2015) en el trabajo titulado *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, México* se propusieron determinar cómo se sienten frente al clima en el que se desempeñan. Fue una investigación cuantitativa, transversal, observacional. En sus conclusiones se determina que La percepción del personal del programa de caravanas en salud, sobre la variable clima organizacional es favorable, mientras tanto la mayor cantidad de personas mostro parcial y regular dicha variable, lo que puede generar a largo plazo colisión en el desarrollo del programa.

Echeverry, Echeverry, Moreno y Beltrán (2015) en su investigación titulada *Clima Organizacional en el Hospital San Vicente Montenegro Quindio 2015*, se propusieron evaluar la percepción de la variable en estudio para la cual dicha investigación fue cuantitativa de tipo descriptivo. En sus conclusiones se evidencia que la variable en estudio tiene un nivel medio.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Garrafa (2018) en su tesis titulada *El Clima Laboral Del Personal De Salud Y Administrativo En El Hospital Regional Mayor OD. PNP Julio E. Pinto Manrique Arequipa – 2017*, se propuso conocer el clima del personal de dicha institución. Investigación cuantitativa descriptiva simple, que concluyó que está en un nivel medio.

Guzmán (2017) en su investigación titulada *Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en los servicios críticos del Hospital Regional Del Cusco - 2016*, se propuso relacionar ambas conceptos de dichos profesionales de salud en el área de unidades críticas de dicha institución. Investigación de enfoque cuantitativo descriptivo, transversal, se encuestó a 66 enfermeras que laboran en dicho nosocomio, se evidencia relación entre las variables que se estudiaron en la investigación, de igual forma se evidencia la relación del personal de enfermería y manifiesta que el 51,4% se siente satisfecho con buen clima laboral.

Vallejos (2017) en su tesis titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017*, se propuso relacionar ambas variables de dicha institución de salud. Investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental trabajando con un total de 66 empleados asistenciales y 53 empleados administrativos, se concluyó que ambas variables estudiadas se relacionan; representando un alto puntaje de 0.7.

Salas (2017) en su tesis titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral en Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas*, propuso relacionar ambas variables de dichas instituciones prestadoras de salud. Investigación con enfoque cuantitativo correlacional, no experimental, transversal en donde se encuestó a 200 trabajadores de salud, y concluyó que en ambas instituciones de salud existe una alta relación de dichas variables.

Velazco (2017) en su tesis titulada *La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud - Lima -2015*, se propuso establecer la relación de ambas variables estudiadas en el grupo humano de la unidad de prestaciones económicas. Investigación cuantitativa, correlacional, no experimental, de corte trasversal, se encuestó a 60 personas concluyendo y evidenciando relación de estas variables determinándose una correlación alta 0,738.

Chaman (2017) en su tesis titulada *Clima Organizacional Y Su Relación con la Satisfacción Laboral del personal de la División Médico Legal II Piura – 2014*, se propuso determinar la relación de ambas variables estudiadas. Fue una investigación con enfoque cuantitativo correlacional, se encuestó a 36 empleados, evidenciándose una correlación entre ambas variables estudiadas, teniendo como resultado un 80,7%.

Ortega (2017) en su tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017*, se propuso determinar la relación que existe entre ambas variables estudiadas. investigación de tipo cuantitativo, no experimental, correlacional se encuestó a 105 profesionales de salud, concluyendo una correlación entre ambas variables de 0,813.

Calcina (2015) en su tesis titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012*, se propuso, determinar las dos variables en estudio, Investigación cuantitativa descriptivo trasversal, llegando a concluir que el 71.4 % tienen un clima regular y un 28.6% denotan como muy buena, y con respecto a la satisfacción laboral un 85.7% refieren un nivel medio y un 5.7% bajo.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

En este punto, mencionamos las múltiples definiciones relacionadas con el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados, así mismo con sus dimensiones respectivas que ayudaron al estudio de dicha investigación.

1.3.1. Bases teóricas variable clima organizacional

Concepto de clima organizacional

Silva (1992) refiere que son las precepciones que los trabajadores en conjunto manifiestan frente a diferentes singularidades del ambiente de trabajo, así mismo el ambiente laboral es un tema muy importante en el estudio de todas las organizaciones (p. 450).

Brunet (1997) refiere al ambiente de trabajo como un conjunto de cualidades perceptibles que influyen en los individuos, como en su rendimiento, satisfacción y utilidad.

Goncalves (1997) refiere que la variable clima organizacional describe las singularidades del contexto laboral y que son discernidas por los empleados que interactúan en un mismo contexto, así mismo influye y repercute en el comportamiento laboral.

Rodríguez (1999) define como clima organizacional a las precepciones que engloba a todos los integrantes de una organización referente al trabajo, el clima se ha de entender como la valoración que los integrantes de las organizaciones tienen de acuerdo con una serie de experiencias con el mismo sistema (p. 145).

Palma (2004) refiere que el clima organizacional es descrito como el reflejo de los empleados con relación a su ambiente de trabajo así mismo en relación con

su autorrealización profesional, empeño hacia la tarea asignada, control y supervisión que obtiene de parte de sus jefaturas, comunicación interpersonal, acceso a los reportes de la tareas y ambiente laboral adecuado que facilite su actuar diario (p. 4).

Robbins (2004) refiere que las diferentes percepciones de los empleados sobre el ambiente de trabajo influyen muchas veces en el rendimiento de estos en las instituciones y se verán reflejados en lo favorable o no.

Méndez (2006) de igual forma presenta su definición sobre clima como el ambiente de trabajo organizado y percibido por los trabajadores que se presentan en un contexto de interrelación, y en la misma organización y que se puede reflejar por un conjunto de variables, perceptibles que impulsan su quehacer en el trabajo.

Por lo tanto se puede conceptualizar que el clima organizacional es el conjunto de percepciones emitidas por el trabajador y que estos pueden ser cambiantes de acuerdo al contexto en que se desenvuelven.

Mujica de Gonzales, Pérez Maldonado (2007) afirma: el contexto de la noción de mayor importancia se ha dado al clima laboral, como componente primordial son los reflejos que el empleado tiene de su trabajo en conjunto. (p.300)

García (2009) manifiesta que el ambiente laboral es el núcleo principal del crecimiento institucional, y se define como el reflejo y la valoración de los subordinados con relación de los procedimientos y procesos que afectan sus vinculación e influye en su comportamiento (p. 56).

Según MINSA (2009) refiere que el clima permite saber en forma sistémica, las percepciones personales en razón a lo laboral y el medio en que se desenvuelven, con el propósito de prevenir los riesgos que se detecten y que pueden evidenciarse inferencias no positivas en el marco del desarrollo de sus habilidades, capacidades y por ende en la productividad.

Cortes (2009) señala que según la (OPS) y (OMS) confeccionaron un cuestionario con el nombre de Inventario de la variable en estudio, teniendo como referencia cuatro dimensiones las cuales son: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. (Como se cita en Carballo, Priego y Avalos, 2015, p 44).

Chiavenato (2009) refiere que el clima laboral engloba un grupo de costumbres y opiniones plasmados por cierta cantidad de preceptos, actitudes, percepciones de todos los integrantes de una organización (p. 124).

Gonzales-Roma (2011) en su investigación propone una definición de clima en los equipos de trabajo, en la cual dicha variable, se considera como un dominio de ordenación de los equipos de trabajo donde sus dimensiones tienen un papel preponderante.

Guízar (2013) refiere que el clima son las cualidades propias del espacio en el que laboran, y son percetadas por los empleados de una institución, esas percepciones pueden estar influenciadas por diferentes factores y una de ellas es el liderazgo, así mismo como la forma en la actuación de la dirección, otro de los factores se refiere a la estructura de la misma organización.

Vanegas (2013) al conjunto de cualidades, en la cual están influenciados con algunos factores como estructura de una organización, estilo de liderazgo, y los objetivos al cual están enmarcados una organización.

Olaz (2013) propone el siguiente concepto que el clima laboral es una cuestión apartada de las tareas que una persona realiza y que no siempre se va a referir a lo mismo en individuos que realicen lo mismo (p. 23).

Sin embargo, estas apreciaciones, pueden depender muchas veces de diferentes experiencias, interacciones, quehaceres que cada trabajador puede tener respecto al ambiente de trabajo. Es por eso que el clima representa la relación entre los trabajadores y la misma organización y que pueden estar afectos a diferentes factores que dan a lugar percepciones de sus integrantes.

Chiang, Martín, Núñez (2010) refieren que son las cualidades del ambiente laboral, así mismo la importancia de esta definición está en los trabajadores en su forma comportamiento, sentimientos.

Uribe (2014) nos muestra a través de sus investigaciones que el clima laboral contribuye en el desempeño y el actuar de los subordinados, así mismo es un ente preponderante en la salud de los empleados ya que constituye una parte importante que impacta en el actuar de los empleados.

Adames (2015) refiere que el clima laboral es de suma importancia para las empresas ya que depende del mismo para el desarrollo y competitividad como tal, un ambiente donde el empleado se sienta a gusto, que forma parte de las estrategias para el desarrollo de los objetivos, y sobre todo valioso, logrará cumplir con efectividad sus labores.

Características del clima organizacional

Brunet (1997) nos presenta que la variable clima organizacional forma parte de las particularidades de una empresa, así como las singularidades de cada individuo pueden edificar su temperamento. El clima organizacional en una institución puede dividirse en términos de estilos de liderazgo, tipos de comunicación etc. Como se menciona a continuación Citado por Ramos (2012).

- ❖ Conformación hacia variables de situación.
- ❖ El clima laboral no es permanente.
- ❖ El clima laboral está reflejado por las conductas, las opiniones, los valores, las percepciones de los individuos y sobre todo las particularidades innatas de la empresa.
- ❖ Es diferente a la labor que realice dichos individuos,
- ❖ El clima de trabajo está basado en las percepciones del individuo.
- ❖ Puede tener relevancia en la conducta
- ❖ Es un influyente sobre la conducta del individuo (Citado por Ramos, 2012, p.21).

Estos elementos se juntan para ser parte de un clima específico representado por sus diferentes características y de esta forma podemos definir que la esencia de una organización va a influir en el actuar de las personas en el trabajo.

Teorías que enmarcan la conceptualización del clima laboral

Teoría de Likert

Brunet (1997) menciona que Likert siendo un gran investigador sobre todo en temas organizacionales, nos describe que en su teoría trata de darnos referencia sobre los diferentes tipos de clima que se estudian tanto las causas y efectos que contribuyen en el temperamento de los individuos.

La teoría de clima según Likert manifiesta que el actuar de los trabajadores está influenciado por la conducta del empleador, por las condiciones en las que desempeñan su tarea, por lo tanto, se puede concluir que esta relación de los mismos estará reflejada por la valoración del clima organizacional con sus diferentes características como lo que perciben entre si ambos. (Rodríguez, 2016).

Likert determina 3 tipos de conceptualizaciones de variables que reflejan las cualidades de una institución y que perpetua muchas veces en las opiniones propias de los individuos (Rodríguez, 2016).

Variables Causales	Variables Intermedias	Variables Finales
Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa , las decisiones , competencias y actitudes	Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables tienen importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la organización	Estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como la productividad ganancia y perdida

Figura 1. Tipos de variables según Likert (Fuente: Rodríguez, 2016, p. 7)

La agrupación de estas variables y la relación entre ellas determinan los diferentes modelos de clima:

CLIMA AUTORITARIO EXPLOTADOR	CLIMA AUTORITARIO PATERNALISTA	CLIMA PARTICIPATIVO CONSULTIVO	CLIMA DE PARTICIPACIÓN EN GRUPOS
Sistema I	Sistema II	Sistema III	Sistema IV
No se tiene confianza en los subordinados	La dirección tiene cierta confianza en sus empleados	Existe confianza entre supervisores y subordinados	La dirección tiene confianza en sus empleados
Se caracteriza por usar amenazas y ocasionalmente recompensas	Se motiva a través de recompensas y castigos	Se motiva a través de satisfacer las necesidades de autoestima y prestigio	Se motiva por cumplimiento de objetivos de rendimiento.
Solo la alta gerencia toma las decisiones	La alta gerencia toma la mayoría de las decisiones, solo algunas son derivadas inferiores niveles	Se permite a los subordinados la toma de algunas decisiones específicas.	La toma de decisiones está diseminada en la institución.
Comunicaciones verticales a través de directrices	Mas comunicaciones descendentes que las ascendentes	Comunicación descendente y ascendentes	Comunicación descendente, ascendente y horizontal

Figura 2. Tipos de Clima Organizacional según Likert. (Fuente Rodríguez, 2016, p. 7)

Esta teoría nos direcciona que el clima participativo puede ayudar grandemente la relación entre la institución y sus subordinados, facilitando la eficacia ya que la buena relación y en este caso si es horizontal motiva a los subordinados por ende mejora la productividad.

Teoría de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer conceptualizan al clima como el modo que influye en el espacio donde se desarrollan los trabajadores y como este puede motivarlos, de esa manera realizaron una investigación donde la motivación se relaciona con el clima con la meta de evaluar las diferentes dimensiones de las mismas. (Riveros, 2016, p.29)

Así mismo refieren que el clima de labores está conformado por 9 subvariables o dimensiones y estas son:

Dimensiones según Litwin y Stringer 1968	
Estructura	La medida en que la organización enfatiza en la burocracia
Responsabilidad	Implica la autonomía en la forma de decisiones relacionadas a su trabajo
Recompensa	Percepción sobre la equidad y justicia en cuanto a la gratificación recibida por el trabajo bien hecho
Desafío	Sentimiento de desafío propio de trabajo
Relaciones	Es la percepción de los colaboradores sobre la existencia de un ambiente de trabajo grato que concibe buenas relaciones sociales tanto entre pares como jefes y subordinados
Cooperación	Sentir de los miembros con respecto a ayudar de parte de los directivos y de otros empleados del grupo
Estándares	Percepción acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento
Conflicto	Sentimientos tanto pares como superiores, de aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problemas
Identidad	Es el sentimiento de pertenencia a la organización

Figura 3. Dimensiones según Litwin y Stringer (Fuente: Riveros, 2016, p.30)

Modelo del MINSA – Clima Organizacional

De acuerdo con el MINSA (2009) El clima laboral ya sea bueno o malo traerá consecuencias en la empresa a nivel ya sea positivo o negativo ya que en la mayoría de los casos está definida por la impresión de cada individuo que conforma dicha organización.

El Ministerio de Salud ha basado su diagnóstico, propuesta y aplicación en el concepto propuesto por Rodríguez, Retamal y Cornejo (2001) indican que es el conjunto de apreciaciones que los trabajadores señalan respecto al trabajo, tanto en las condiciones físicas en que los mismos se desarrollan, las relaciones laborales y la normativa que afecte dicha situación laboral. El cual a su vez tomaron como referencia a la teoría de Litwin y Stringer (1968).

Es por eso al ser un tema difuso constantemente se están realizando investigaciones, actualizaciones y sobre todo verificación con el objetivo de determinar las percepciones de los empleados para precisar planes de mejora continua que involucren aspectos negativos que no permiten con el desarrollo de dicha institución y así mejorar el ambiente de trabajo.

A continuación, se mencionan las dimensiones según MINSA:

Dimensiones según MINSA	
Talento Humano	Constituye el sistema social interno de la organización, compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos
Diseño organizacional (estructura)	Las organizaciones según Chester 1. Bernard, son "Un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas", En el aspecto de coordinación consciente de ésta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una Jerarquía de autoridad, lo que generalmente se denomina estructura de la organización
Cultura de la organización	Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relación es que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio

Figura 4. Dimensiones según MINSA (Fuente: MINSA, 2016, p.5-6)

De acuerdo a los objetivos planteados y para efectos de esta investigación se empleará dicho cuestionario para el análisis de la variable de Clima Organizacional, elaborado por MINSA.

Dimensiones del Clima Organizacional

Según la encuesta que nos proporciona MINSA se utilizó en el trabajo de investigación determina las dimensiones respectivas:

Dimensión 1: Talento humano

Chiavenato (2009) menciona que el logro de las instituciones es el resultado de administrar efectivamente el factor humano, aunque de igual forma describió que tener personas no es necesariamente que todos tengan talentos. Asimismo, considero cuatro puntos importantes relacionados a esta dimensión: el primero el saber, que se refiere a los conocimientos que tiene una persona, el segundo el saber hacer, más que todo las habilidades que puede desarrollar el individuo, el tercero el juicio se refiere al criterio propio en la cual este se relaciona y el cuarto y último la actitud que se refiere a la disposición que una persona tiene para llegar y cumplir sus objetivos.

Como se puede observar en los cuatro puntos importantes se deben dar en forma integral y para eso depende mucho de las organizaciones incentivar, motivar al desarrollo de las capacidades de sus trabajadores.

Pardo (2013) menciona que abordar la gestión del factor humano en una institución es permitirle el desarrollo pleno de competencias del trabajador, es por eso que en las organizaciones debe propiciar un ambiente adecuado, para que los mismos logren trascender y desarrollar sus capacidades y que este sea permanente, posibilitándoles mejoramiento de su calidad de vida.

Dimensión 2: Diseño Organizacional

Chiavenato (2009) menciona que es el suceso de elaborar y adaptar la distribución de una institución para llegar a sus metas, así mismo refiere que depende mucho

de la interrelación existente entre las tareas y las estrategias dadas para poder llegar a la meta y sobre todo la tecnología que esta puede utilizar para optimizar el trabajo.

Daft (2011) refiere que es la gestión y puesta en marcha del planeamiento estratégico, así mismo se orienta hacia el aprendizaje, hacia la eficiencia y empoderamiento de los empleados, teniendo en cuenta la comunicación que es un punto principal para lograr la meta general de dicha organización.

Dimensión 3: Cultura Organizacional

Robbins (2004) refiere que la cultura organizacional engloba una serie de significados entre sus miembros y que se diferencia de una a otra organización.

Chiavenato (2009) menciona que la cultura organizacional, es la forma que cada organización ha planteado sus creencias, comportamientos, metáforas, historias y muchas ideas respecto a la misma y que se han hechos propias y que cada individuo las percibe como tal.

Guizar (2013) menciona que es el grupo de valores, percepciones mitos, que definen los miembros de una organización.

Ciertamente sirve como punto de referencia a los que conforman una organización ya que le va a direccionar y pautar como se deben conducirse en ella.

1.3.2. Bases teóricas de la variable satisfacción laboral

Concepto de satisfacción laboral

Morillo (2006) citando a Blum y Nayles (1995) refieren que la variable satisfacción laboral, es la consecuencia de las percepciones que tiene el individuo en relación con su ambiente de trabajo y de igual forma en su vida personal.

Chiavenato (2006) señala que la satisfacción implica una actitud del trabajador hacia su ambiente de trabajo, no solo estos desean formar parte de grupos de amigos, sino que también tener relevancia en la organización.

Chiang, Botello y Núñez (2007) Definen a la satisfacción laboral a la forma como se sienten los individuos en un ambiente de trabajo involucrando en ellos diferentes aspectos como las condiciones laborales, el tipo de supervisión, el pago, compañeros de trabajo, así mismo proponen en su postulado que la satisfacción laboral tiene su punto de referencia en los valores, creencias percibidos por los individuos hacia su trabajo de igual manera es la actitud que la persona tiene en una situación laboral, una conceptualización con referencia hacia las actitudes direccionadas hacia el trabajo es por eso que concluyen que la satisfacción laboral implica las actitudes de los individuos.

Chiavenato (2007) hace referencia a la teoría de Herzberg que considera que la satisfacción laboral como la valoración que los individuos tienen de su trabajo, principalmente cuando logran cumplir cabalmente sus expectativas, pero estos se ven influenciados por factores tanto internos como externos y que en su mayoría podrían generar en ellos la insatisfacción laboral.

Abrajan, Contreras y Montoya (2009) refirieron que la satisfacción laboral como concepto es muy extenso, así como sus propias variables que la comprenden, de igual manera sirve como punto principal de las organizaciones ya que a su vez es la valoración que los integrantes de una organización pueden tener.

Rivas (2009) citando a Muñoz (1990) propuso que la satisfacción laboral, es la percepción positiva, que presentan los individuos cuando realizan sus labores que les gusta, desarrollado en un ambiente laboral que se sienten complacidos, motivados ya que las compensaciones están acorde a sus expectativas de vida.

Gamboa (2010) refiere a la satisfacción laboral como una forma de conceptualización de un ambiente de júbilo en el que hacer diario.

Chiang et al. (2010) citando a David y Newstrom (1993) refirieron el término de satisfacción laboral como el cumulo de emociones, y no que los trabajadores perciben en su trabajo.

Gamboa (2010) citando a Spector (1997) refiere que es una variable de carácter actitudinal y que puede ser una valoración indicativa en cómo se sienten los individuos con su trabajo.

Wright y Davis (2003) refieren que la satisfacción laboral es la relación entre los trabajadores y su entorno laboral, se busca la igualdad entre lo que los trabajadores desean y lo que realmente reciben. Citado por Gamboa (2010).

Gamboa (2010) citando a Koontz y O`Donell (1995) proponen que la satisfacción laboral es el bienestar que percibe el empleado, cuando lo que ha deseado es satisfecho e influenciado en todo momento por la motivación en el trabajo.

La satisfacción laboral es la valoración que todas las personas tienen hacia un ambiente laboral.

Chiang y Ojeda (2013) señala que existen diferentes conceptos y definiciones acerca de la satisfacción laboral, se describen las siguientes:

Año	Autor	Definición de satisfacción
1969	Smith, Kendall y Hulin	Sentimientos referidos, a algunos aspectos específicos del trabajo.
1976	Locke	Estado emocional agradable formado por la particular percepción del trabajador de su centro laboral
1990	Mueller y McCloskey	Dirección afectiva buena hacia el futuro.
1993	Muchinsky	Respuesta afectiva hacia las labores.
1993	Newstron y Davis	Emociones y sentimientos positivos o negativos percibidos por los trabajadores de su centro laboral

Figura 5. Definición de Satisfacción 1 (Fuente: Chiang y Ojeda, 2013, p.42)

Chiang y Ojeda (2013) así mismo consideraron que existen otros autores que refieren a la satisfacción de labores como la aptitud al trabajo y que va más allá que las emociones y sentimientos.

Año	Autor	Definición de satisfacción
1993	Newstron y Davis	Actitud afectiva en un momento dado como consecuencia de la satisfacción de las necesidades como; afiliación, autorrealización logros y remuneraciones.
1993	Garmendia y Parra Luna	La satisfacción laboral es el sentimiento de bienestar por haber cubierto sus necesidades, como recompensa de su trabajo.
1996	Bravo, Peiro y Rodriguez	Son las actitudes generadas por el trabajador hacia su actividad laboral en general o a tareas específicas.
1998 2001	Brief Brief y Weiss	Conjunción de la cognición y la expresión los sentimientos que contribuyen a la satisfacción laboral.
2002	Davis y Newstron	Las actitudes de los empleados hacia la actividad laboral predisponen su comportamiento en la organización.
2004	Robbins	Actitud en general de la persona hacia su actividad laboral, será positiva si se siente satisfecho y si no lo está será negativa.
2007	Peiró y Prieto	Actitud individual o grupal que desarrollan los colaboradores hacia parte o la totalidad de su trabajo.

Figura 6. Definición de Satisfacción 2 (Fuente: Chiang y Ojeda, 2013, p.43)

Teorías que detallan la satisfacción laboral

Existen varias teorías que detallan algunos aspectos sobre la satisfacción laboral, en la presente investigación se menciona algunas de ellas:

a. Teoría de Higiene – Motivacional de Herzberg

Gamboa (2010) el autor señala que el individuo tiene 2 estadios diferentes de necesidad y que ambas son independientes, pero influyen en el trabajador principalmente en su conducta, el primero está conformado por los factores satisfactorios y estos pueden ser: reconocimiento, logro, el trabajo en sí, responsabilidad. El segundo a los factores ausentes que son llamados los insatisfactorios y son principalmente externos al trabajo entre ellos están: política de la institución, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales.

b. Teoría del ajuste al trabajo

Davis (2005) refiere que la percepción de los individuos hacia el trabajo se satisfactorio implica mucho la relación de las habilidades, esfuerzos en función con los requerimientos de una organización, el hecho de que un individuo permanezca

en su ambiente de trabajo y logre llegar a sus objetivos depende del grado de satisfacción e insatisfacción que pueden ser percibidos por los mismos.

Alfaro, Leyton, Meza e Ivonne (2012) refieren que cuanto más están relacionadas las habilidades de un individuo con las demandas de una organización es más seguro que tenga un buen desempeño y por ende sea valorado por la institución.

c. Teoría de la discrepancia

Cavalcante (2004) citando a Locke (1984) menciona que la satisfacción laboral es el efecto de la igualdad entre los valores y las necesidades personales, y estas pueden ser alcanzadas a través de la realización de una función.

Alfaro et al. (2012) refiere que cuando un trabajador no alcanza sus objetivos, fácilmente se frustra provocando sensación de insatisfacción.

La conducta del ser humano constantemente está determinado a la satisfacción de sus necesidades, alcanzar sus metas, objetivos y muchas veces influye el ambiente laboral en la que estos se desempeñan, es así que el grado de satisfacción o no satisfacción dependerá de con que actitud se enfrenta en su mismo ambiente que lo rodea.

d. Teoría de Sonia Palma

Palma (2005) indica que el ámbito laboral es la disponibilidad que ejecuta el empleado en su trabajo, implementándolo de acuerdo con su experiencia, vivencias y valores, ejecutándolas de acuerdo a sus competencias en el puesto asignado, en donde el empleado satisfecho tendrá su reconocimiento.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Cuando abordamos las dimensiones de esta variable se pueden presentar varios tipos de acuerdo con diferentes autores. A continuación, se presenta diversas propuestas por los mismos.

Autores	Dimensiones de Satisfacción Laboral
Herberg	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Higiene
Vroom	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de la compañía y dirección • Oportunidades de promoción • Contenido del trabajo • Supervisión • Recompensas económicas • Condiciones de trabajo y compañeros de trabajo
Locke	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el trabajo • Satisfacción con el salario • Satisfacción con la promoción • Satisfacción con el reconocimiento • Satisfacción con los beneficios • Satisfacción con las condiciones de trabajo • Satisfacción con la supervisión • Satisfacción con los compañeros • Satisfacción con la compañía y la dirección
Meliá y Peiró	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la supervisión • Satisfacción con la participación • Satisfacción con las prestaciones recibidas • Satisfacción intrínseca del trabajo • Satisfacción con el ambiente físico de trabajo
Chiang y Vega	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con los superiores, gerencia o autoridad • Satisfacción con el contenido del trabajo • Satisfacción con las condiciones de trabajo • Satisfacción con las compensaciones • Satisfacción con las políticas de la empresa • Satisfacción con los compañeros y las relaciones humanas y sociales • Satisfacción con la participación y autonomía • Satisfacción con las oportunidades de promoción • Satisfacción con el desarrollo personal • Satisfacción con la organización o grupo de trabajo
Palma	<ul style="list-style-type: none"> • Significación de la tarea • Condiciones de trabajo • Reconocimiento personal y/o social • Beneficios económicos

Figura 7. Dimensiones de Satisfacción Laboral (Fuente: García, 2017, p.59)

Las dimensiones que a continuación se detallan se han tomado de la escala de satisfacción laboral de Palma (2005).

Dimensión 1: Significación de tareas.

Palma (2005) refiere que es la aptitud que tiene el trabajador hacia al trabajo, en relación con las contribuciones que este puede generar asociadas al esfuerzo, igualdad, recursos materiales, formativos que tiene para realizar la tarea requerida.

Rivas (2017) refiere que de acuerdo al trabajo realizado por Hackman y Oldman en 1980 indican que es el grado que la labor impacta sobre la vida de los trabajadores.

Dimensión 2: Condiciones de trabajo.

Palma (2005) refiere que los individuos necesitan de una vida con calidad y que acarrea obtener un adecuado ambiente laboral, un ambiente agradable en la cual pueda desempeñarse con buena aptitud para así mejorar sus condiciones de vida

Morillo (2009) indica que es necesario lograr un ambiente laboral sin prejuicio a la salud interactuando trabajadores y jefes mejorando las condiciones laborales.

Dimensión 3: Reconocimiento personal

Palma (2005) refiere que son las posibilidades que tienen los trabajadores de poder realizar sus tareas empleando sus habilidades con la motivación de recibir un reconocimiento justo y equitativo.

Yachas (2017) refiere que las labores de los trabajadores se deben de reconocer ya que así aumentara su motivación por ende un buen rendimiento laboral.

Dimensión 4: Beneficios Económicos

Palma (2005) refiere que es la remuneración económica que recibe el individuo por su trabajo.

El pago que el trabajador recibe es el elemento relevante de su poder adquisitivo, así mismo las empresas pueden poner de igual forma énfasis en brindar otras recompensas a los trabajadores. (Chiavenato, 2009, p.283).

Impacto del clima laboral, así mismo de la satisfacción laboral sobre la salud, y seguridad en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo es un derecho que tienen todos los seres humanos ya que principalmente protege su integridad física, mental y social del trabajador y en este sentido las empresas están obligadas a garantizar las mejores condiciones, a través de la prevención, protección, minimización, eliminación y control de los riesgos laborales como lo enmarca la ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783, con el propósito de dar directrices, políticas, reglamentos a las instituciones en la reglamentación de un sistema de gestión que cree condiciones para que pueda desarrollar eficientemente y sin riesgos sus labores elevando su calidad de vida el trabajador, por ende dichas condiciones que son parte del clima organizacional, hará que de todas maneras el mismo se sienta satisfecho.(congreso de la república 2009).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General.

¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018?

1.4.2. Problemas específicos.

Problema específico 1:

¿Cuál es la relación entre el Talento humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018?

Problema específico 2:

¿Cuál es la relación entre el Diseño Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018?

Problema específico 3:

¿Cuál es la relación entre Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018?

1.5. Justificación del estudio

Es importante ya a través de la misma se tomará en cuenta la percepción de los trabajadores con respecto a las variables, y que relevancia tiene en su desempeño diario.

Presentamos la justificación dividido en tres aspectos:

1.5.1. Justificación Teórica

Bernal (2010) según este investigador existe una investigación teórica cuando la finalidad del estudio es generar pensamiento crítico, discusión académica sobre un conocimiento ya existente, deliberación de una teoría, compra resultados.

La presente investigación permitirá, conocer conceptos que engloban el a ambas variables a estudiar, estos descubrimientos teóricos servirán como punto de referencia en el incremento de nuevos conceptos para otros observadores que buscan el discernimiento de la ciencia para proponer medidas estratégicas ante problemas relacionadas con las variables investigadas en la institución.

1.5.2. Justificación Práctica

Vallejo (2017) refiere que la justificación práctica permitirá proponer soluciones a las múltiples divergencias que enfrentan actualmente las empresas prestadoras de salud, así mismo en cuanto a las variables en estudio refiere que a partir de la justificación práctica se podrán identificar factores que pueden acarrear barreras que hagan que los trabajadores no se sientan satisfechos en sus quehaceres diarios y poder elevar su productividad.

En ese planteamiento la investigación permitirá desarrollar programas para el mejoramiento del clima organizacional y aumentar la satisfacción laboral en los trabajadores las cuales se reflejarán en la atención hacia los clientes tanto externos como internos.

1.5.3. Justificación Metodológica

Ortega (2017) refiere que la justificación metodológica describe el problema en sí y que proporcionará estrategias para desarrollar conocimientos confiables.

La presente investigación nos permitirá conocer técnicas, metodologías que nos servirán para el planteamiento de programas, estrategias en la elaboración de procedimientos de mejoramiento continuo, de gestión que ayude a la elevación de la satisfacción laboral.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis 1:

Existe relación entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.

Hipótesis 2:

Existe relación entre el Diseño Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.

Hipótesis 3:

Existe relación entre Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.

1.7. Objetivos**1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos**Objetivo específico 1:**

Determinar la relación entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre el Diseño Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El trabajo de investigación fue no experimental transversal, correlacional, este estudio se realizó sin el manejo de las variables, recolectando los datos insitu sin alterar su ambiente natural con el propósito de estudiar las variables y la relación entre ambas.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren que la investigación no experimental no se realiza manipulación de la variable, observan fenómenos existentes, no provocadas deliberadamente, para luego analizarlas.

Hernández *et al.* (2010) refieren que la investigación de diseño trasversal la toma de datos se da en un momento dado, con el objetivo de describir las variables, así mismo en cuanto al diseño transversal correlacional, busca establecer algún tipo de relación entre las variables.

Tipo de la investigación

El tipo de investigación está inmerso en la investigación básica. Valderrama (2013) manifestó que es puramente teórica está fundamentada principalmente en aportar conocimientos científicos que no necesariamente puede producir resultados prácticos, se interesa por recolectar información que eleven el desarrollo de conocimientos.

Enfoque de la investigación

Esta investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo

Hernández *et al.* (2010) refiere que el enfoque cuantitativo utiliza la toma de datos para corroborar una hipótesis, que luego estos serán medidos con bases estadísticas con la meta de establecer alguna relación y probar las misma.

Nivel de investigación

El nivel de investigación es de tipo correlacional.

Hernández *et al.* (2010) Indica al tipo de estudios con el propósito de conocer la relaciones entre una o más variables.

Metodología

La presente investigación emplea el esquema del método Hipotético Deductivo.

Cegarra (2004) El método hipotético-deductivo se emplea en la vida normal como el recorrido para la búsqueda de respuestas a los problemas que se plantean, consiste en elaborar hipótesis acerca de diferentes respuestas y soluciones a los problemas (p.82).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Definición de la Variable 1: Clima Organizacional

Uribe (2015) refiere que la eficacia de la variable en estudio depende mucho del resultado que los empleados tienen en cuanto a su conducta, desempeño, actitudes dentro de una empresa, y expresa que el clima laboral es un medio por el cual la organización expresa sus fenómenos y que al ser valorados por los empleados da como resultado un clima que influye muchas veces en las motivaciones y el propio desempeño de estos repercutiendo en la organización.

2.2.2. Definición de la Variable 2: Satisfacción Laboral

Chiavenato (2011) refiere que la satisfacción laboral, es el resultado final que los subordinados perciben de acuerdo al cumplimiento y alcance de sus objetivos, metas y este relaciona ese grado a los factores internos, mientras que la no satisfacción laboral los generaría los preponderantes externos.

2.2.3. Definición Operacional de las variables

La variable Clima Organizacional se estudió a través de 3 dimensiones: talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional, los cuales serán estudiados a través de un cuestionario con respuesta de tipo politómica.

La variable Satisfacción Laboral se midió a través de 4 dimensiones: significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento del personal y/o

social y beneficios económicos los cuales serán estudiados a través de un cuestionario con respuesta de tipo politómica.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
1. Talento Humano	Innovación	3,4,10 y 14	Nunca (1)	No favorable 11-21
	Liderazgo	6 y 16	A veces (2)	Regular 22-32
	Recompensa	9,13 y 18	Frecuentemente (3)	Favorable 33-44
	Confort	15 y 21	Siempre (4)	
	Toma de decisiones	2 y 12		No favorable 9-17
2. Diseño Organizacional	Remuneración	5 y 23		Regular 18-26
	Estructura	8 y 11		Favorable 27-36
	Comunicación Organizacional	24, 25 y 28		
	Conflicto y Cooperación	20 y 22		No favorable 8-15
3. Cultura Organizacional	Motivación	1,7 y 27		Regular 16-23
	Identidad	17, 19 y 28		Favorable 24-32
				Clima Organizacional
				No favorable 28-55
				Regular 56-83
				Favorable 84-112

Fuente: Minsa (2009)

Tabla 2

Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
1. Significación de tareas	Esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material	1-6	Total, acuerdo	Muy Satisfecho (22-30) Satisfecho (14-21)
			De acuerdo	Insatisfecho (6-13)
2. Condiciones de trabajo	Existencia o disponibilidad de elementos Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.	7-14	Indeciso	Muy Satisfecho (29 -40) Satisfecho (18-28)
			En desacuerdo	Insatisfecho (8-17)
3. Reconocimiento de personal	Reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, Logros en el trabajo	15-21	Total, desacuerdo	Muy Satisfecho (26-35) Satisfecho (17-25) Insatisfecho (7-16)
3. Beneficios económicos	Impacto de los logros en el trabajo Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos. Disposición al trabajo en función a incentivos económicos	22-27		Muy Satisfecho (22-30) Satisfecho (14-21) Insatisfecho (6-13)
				Satisfacción Laboral
				Muy Satisfecho (99-135) Satisfecho (63-98) Insatisfecho (27-62)

Fuente: Yachas (2017)

2.3. Población y Muestra

Población

Hernández *et al.* (2010) refiere que la población es el total del fenómeno que se va a estudiar la cual se estudia las características que darán los resultados en la investigación.

En el presente trabajo de investigación, estuvo conformada por un total de 120 trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.

Criterios de selección

- **Criterios de inclusión**

Se realizará la investigación a los empleados:

En ambos sexos

Personal con contrato nombrado y CAS

Personal contratado más de un año

- **Criterios de exclusión**

Están excluidos de la investigación:

Personal de vacaciones

Personal con descanso medico

Personal de Serums

Personal por Terceros

Muestra

Se considera toda la población, por ende, no existe muestra.

Muestreo

La presenta investigación no considero técnicas de muestreo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Ruiz (2014) refiere que las técnicas son los medios que se utilizan para la toma de datos y se puede destacar las entrevistas, las encuestas, la observación.

Encuesta

Vallejos (2017) citando a Alelu (2010) refiere que las encuestas, son aquellos instrumentos que una investigación va a requerir para recoger información.

Validez

Hernández et al. (2010) refiere que es el grado de como un instrumento puede medir una variable.

Confiabilidad

Este proceso será hallado mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según Hernández *et al.* (2010) refiere que la confiabilidad es el grado en la cual se aplica y se puede repetir al mismo individuo produciendo resultados iguales, así mismo que sea consistente y coherente (p.210).

Coeficiente Alfa Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K:** El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems
 S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

La escala de valores de confiabilidad:

Tabla 3

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La confiabilidad está basada por los siguientes niveles (Hogan, 2004, p. 112).

Se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 4

Estadística de fiabilidad instrumento para Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,975	28

El valor obtenido es de 0,975 muestra según la tabla 11 una alta confiabilidad.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad para Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,942	27

El valor obtenido es de 0.942 muestra según la tabla 12 una alta confiabilidad.

Tabla 6

Ficha técnica del instrumento n. °1: Clima Organizacional

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento	Documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional – V.02.
Autor del instrumento:	Ministerio de Salud (2011).
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II
Usuarios:	personal del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II
Características y modo de aplicación:	El cuestionario está diseñado con 28 ítems, divididos en tres dimensiones que corresponde a la variable clima organizacional. Las dimensiones son: Talento humano (11 ítems), diseño organizacional (9 ítems) y cultura organizacional (8 ítems). Cada ítem tiene cuatro alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Siempre (4). La aplicación es individual y anónima
Procedimiento:	Los trabajadores de salud evalúan el clima organizacional de la institución de salud en la que trabajan. Los materiales que emplean: un lapicero y un borrador
Validación:	Salas (2017) evaluó la viabilidad de dicho instrumento a través de juicio de expertos con un resultado para aplicación
Confiabilidad:	El valor obtenido es de 0,975 muestra según la tabla 4 una alta confiabilidad.
Baremos o niveles y rangos:	No favorable 28-55 Regular 56-83 Favorable 84-112

Fuente: MINSA (2009)

Tabla 7

Ficha técnica del instrumento n.º 2: satisfacción laboral

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento	Escala SL-SPC
Autor del instrumento:	Sonia Palma (2005)
Objetivo del instrumento:	Medir la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II personal del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II
Usuarios: Características y modo de aplicación:	El cuestionario está compuesto por 27 ítems y fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: total desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), total acuerdo (5) y está dividido en cuatro dimensiones: significación de las tareas 08 ítems, condiciones de trabajo 09 ítems, reconocimiento personal y/o social 02 ítems y beneficios económicos con 08 ítems.
Procedimiento:	Los trabajadores de salud evalúan el clima organizacional de la institución de salud en la que trabajan. Los materiales que emplean: un lapicero y un borrador
Validación:	Yachas (2017) evaluó la viabilidad de dicho instrumento a través de juicio de expertos con un resultado para aplicación
Confiabilidad:	El valor obtenido es de 0.942 muestra según la tabla 5 una alta confiabilidad
Baremos o niveles y rangos:	Muy Satisfecho (99-135) Satisfecho (63-98) Insatisfecho (27-62)

Fuente: Salas (2017)

2.5. Métodos de análisis de datos

Se procedió a la revisión de los datos, según Valderrama (2010) menciona que el tanteo se verificarán para encontrar la confiabilidad (p. 142).

Se procedió a la respectiva tabulación de los datos, según Hernández *et al.* (2010) una vez ya teniendo los informes estos deben ordenarse, codificarse. en la presente se ordenó el informe del instrumento

De igual manera se realizó la estadística respectiva, según Hernández *et al.* (2010) “La primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable (p. 287).

En la tercera etapa para la prueba de hipótesis de investigación y correlación de variables se utiliza un análisis no paramétrico.

Tabla 8

Prueba de normalidad de las variables

Prueba Kolmogórov-Smirnov	Clima organizacional	Satisfacción laboral
N	120	120
Estadístico de prueba	0,232	0,176
Sig. asintótica (bilateral)	,000	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Según Kolmogorov para muestras mayores de 30 se evidencia una significancia menor del 0.05 para ambas variables, lo cual demuestra que los resultados provienen de una distribución no normal, siendo no paramétrica, es por eso por lo que se utilizó la prueba de correlación de Spearman.

Coeficiente Rho de Spearman, analiza la correlación entre dos variables con el propósito de ordenar a las personas, elementos y características de dichas variables con un nivel de medición ordinal y puedan ordenarse por rangos, así mismo determinar si hay alguna dependencia. (Hernández et al.2010, p. 332).

Seguidamente para interpretar la fuerza de correlación se hizo uso de la siguiente información. Bisquerra (2009) (p.212).

Coeficiente	interpretación
• De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
• De 0.21 a 0.40	correlación baja
• De 0.41 a 0.70	correlación moderada
• De 0.71 a 0.90	correlación alta
• De 0.91 a 1	correlación muy alta

2.6. Aspectos éticos

El trabajo de investigación se ha elaborado sobre los principios éticos de la legalidad, objetividad y verdad. Y corresponden a la muestra real y son verificables.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

3.1.1. Descripción de la variable Clima Organizacional

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Cultura Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

Clima Organizacional		
	Frecuencia	Porcentaje
No favorable	27	22,5
Regular	41	34,2
Favorable	52	43,3
Total	120	100,0

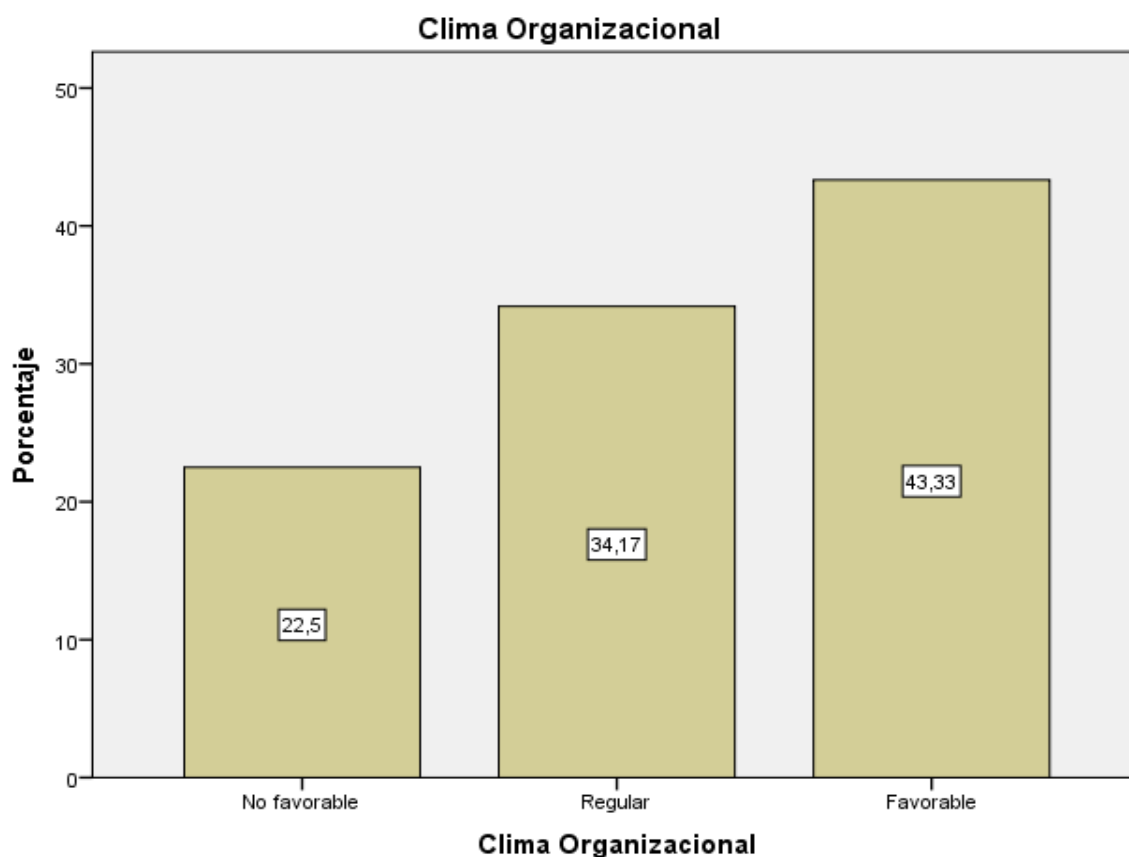


Figura 8. Distribución porcentual de la variable Clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II.

De la tabla 9 y figura 8 se evidencia que el nivel del clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II tuvo una

tendencia al nivel Favorable con un 43,33%, en tanto que el 34,17 % considera regular el clima organizacional, mientras que solo el 22,5 % asevero que el clima organizacional es no favorable, si consideramos estos resultados que no llegan ni al 50% se puede afirmar que el clima organizacional requiere que se mejore.

3.1.2. Descripción de las dimensiones de la variable Clima Organizacional

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

Dimensiones de la variable Clima Organizacional						
	No favorable		Regular		Favorable	
Talento Humano	27	22.5%	36	30.0%	57	47.5%
Diseño Organizacional	24	20.0%	37	30.8%	59	49.2%
Cultura Organizacional	26	21.7%	35	29.2%	59	49.2%

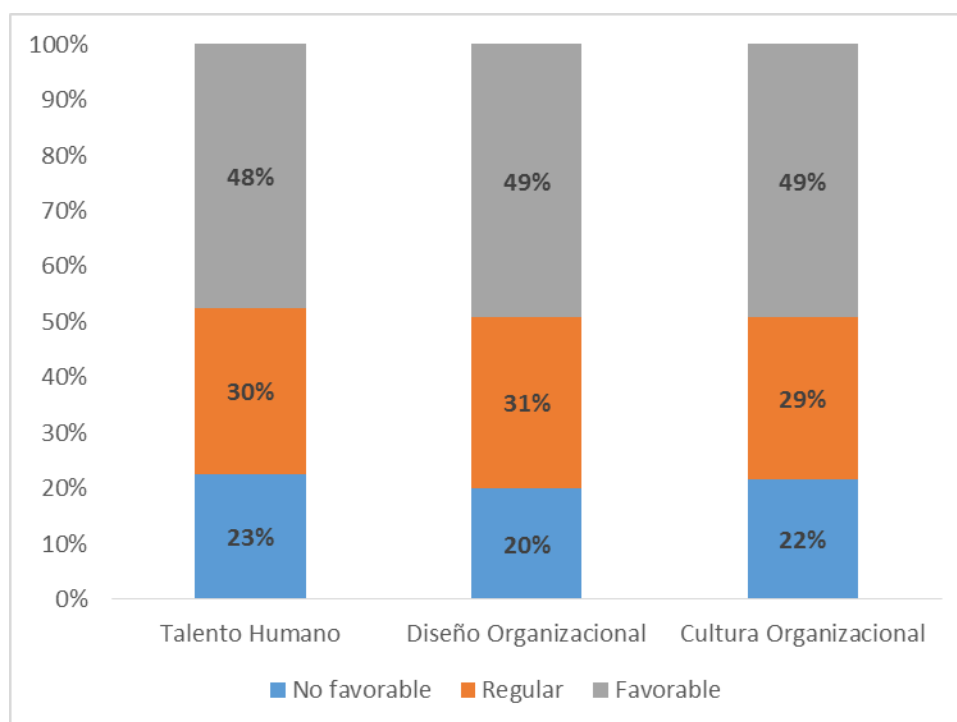


Figura 9. Distribución porcentual de las Dimensiones del Clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

De la tabla 10 y figura 9, se evidencia que en el Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II el 49% de los trabajadores perciben tanto el diseño organizacional como la cultura organizacional como favorable seguida de un 48% en cuanto al talento humano, mientras que un 20% considera como no favorable al diseño organizacional, seguida de un 23% en cuanto a la cultura organizacional y un 23% en cuanto al talento humano.

3.1.3. Descripción de la variable Satisfacción Laboral

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

Satisfacción Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	21	17,5
Satisfecho	50	41,7
Muy satisfecho	49	40,8
Total	120	100,0

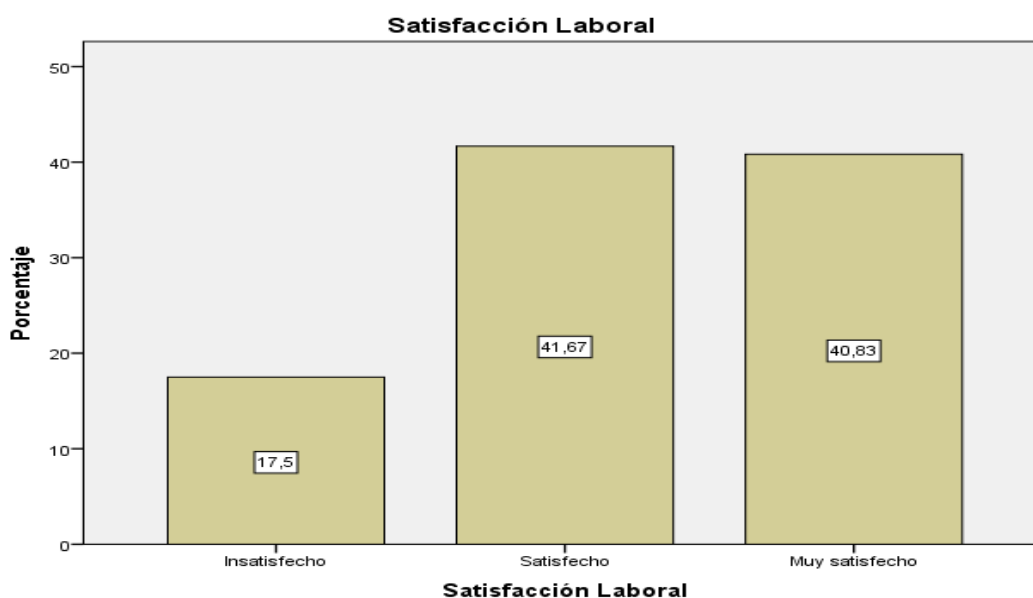


Figura 10. Distribución porcentual de la variable Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

De la tabla 11 y figura 10 se observó que el 41,67% de los trabajadores manifiestan estar satisfechos, mientras que el 17,5 % manifestaron estar insatisfechos, además

se evidencio que el 40,83% estuvieron muy satisfechos. Si consideramos estos resultados observaremos que la tendencia se mantiene.

3.1.4. Descripción de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

	Dimensiones de la variable Satisfacción Laboral					
	Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
Significación de tareas	13	10.8%	32	26.7%	75	62.5%
Condiciones de trabajo	20	16.7%	63	52.5%	37	30.8%
Reconocimiento de personal	21	17.5%	62	51.7%	37	30.8%
Beneficios económicos	24	20.0%	52	43.3%	44	36.7%

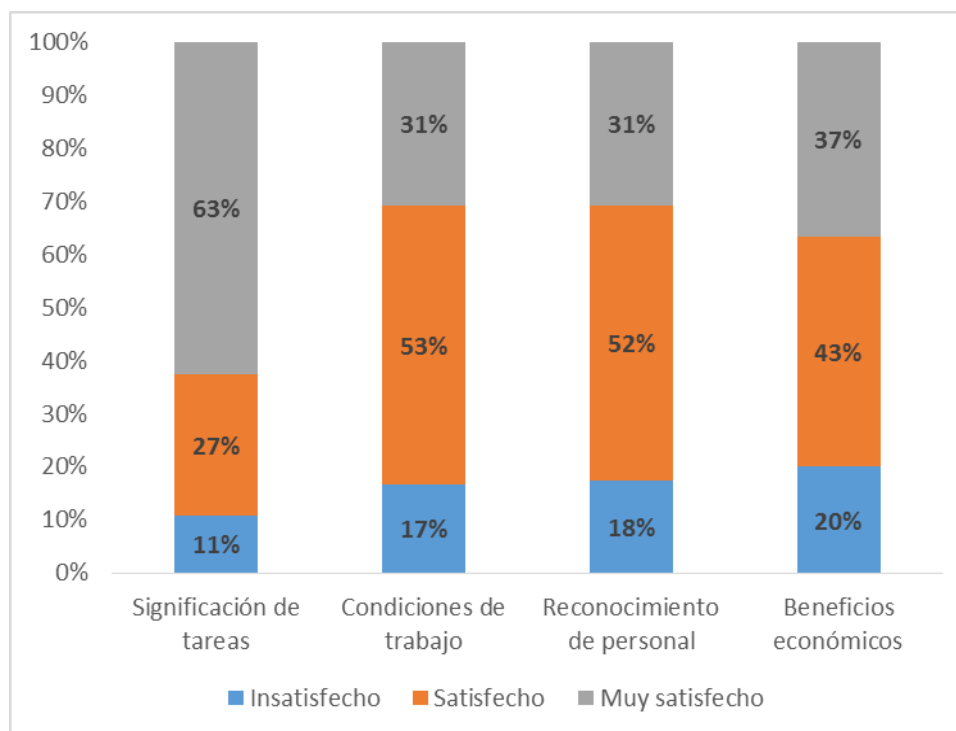


Figura 11. Distribución porcentual de las Dimensiones de Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

De la tabla 12 y figura 11, el nivel de significación de tareas percibido por los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II tuvo una tendencia a nivel de muy satisfecho con un 63%. En cuanto a condiciones de trabajo el 53% considero un nivel de satisfecho, seguido de muy satisfecho con un 31%, mientras el nivel de reconocimiento personal y/o social en dicho centro de salud tuvo una tendencia al nivel satisfecho con un 52%, por último el nivel de beneficio económico tuvo una tendencia de satisfecho con un 43%

3.1.5. Descripción de las Tablas Cruzadas

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes según las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

Tabla de contingencia Satisfacción Laboral * Clima Organizacional

		Clima Organizacional						Total	
		No favorable		Regular		Favorable			
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	21	17,5%	0	0,0%	0	0,0%	21	17,5%
	Satisfecho	6	5,0%	39	32,5%	5	4,2%	50	41,7%
	Muy satisfecho	0	0,0%	2	1,7%	47	39,2%	49	40,8%
Total		27	22,5%	41	34,2%	52	43,3%	120	100,0%

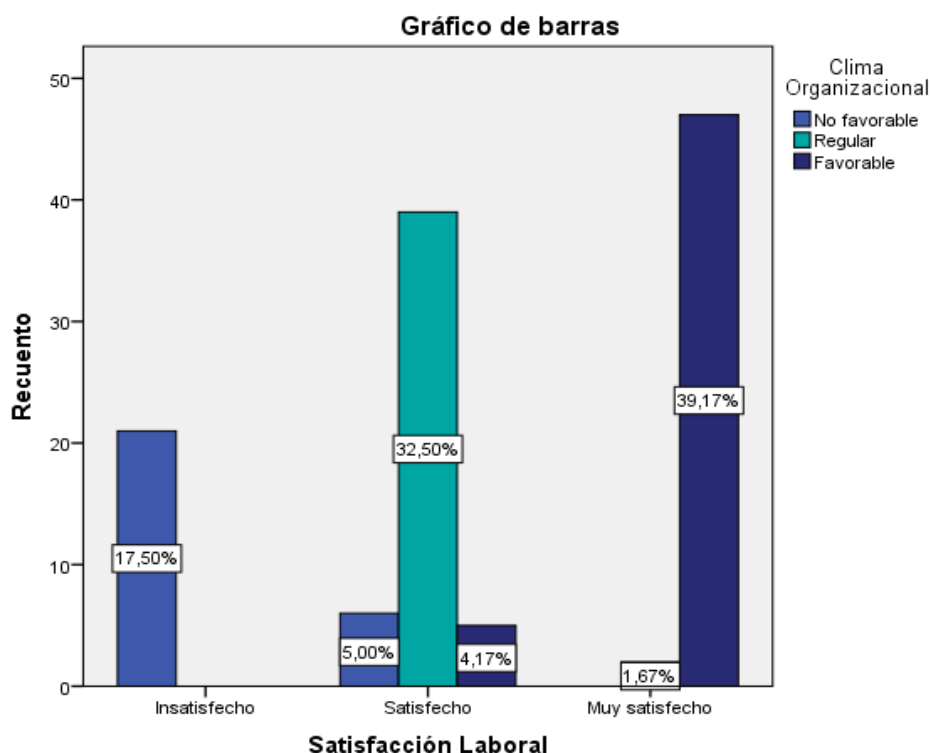


Figura 12. Distribución porcentual según de la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

En la tabla 13 y figura 12, se aprecia un grupo mayoritario del 39,2% de trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II percibe como favorable el clima organizacional y a la vez como muy satisfecho la satisfacción laboral, mientras tanto un 32,5% manifiesta como regular el clima organizacional y a la vez como satisfecho la satisfacción laboral y por último el 17,5% percibe como no favorable el clima organizacional y a la vez como insatisfecho la satisfacción laboral.

Se interpreta que la relación entre las dos variables es favorable, es decir a mejor clima organizacional mejor satisfacción laboral.

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión Talento Humano y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

		Tabla de contingencia Satisfacción Laboral * Talento Humano						Total	
		No favorable		Regular		Favorable			
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	21	17,5%	0	0,0%	0	0,0%	21	17,5%
	Satisfecho	6	5,0%	32	26,7%	12	10,0%	50	41,7%
	Muy satisfecho	0	0,0%	4	3,3%	45	37,5%	49	40,8%
Total		27	22,5%	36	30,0%	57	47,5%	120	100,0%

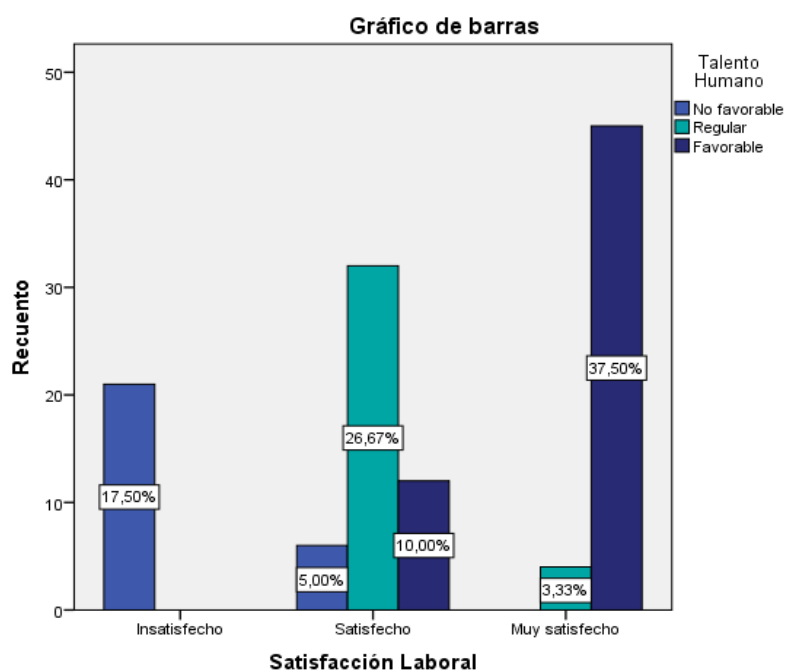


Figura 13. Distribución porcentual según la Dimensión Talento Humano y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

En la tabla 14 y figura 13 se aprecia que un grupo mayoritario de trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II percibe como favorable el talento

humano, considerando que el 37,5% de igual forma manifiesta de muy satisfecho la satisfacción laboral, mientras tanto un 17,5% percibe como insatisfecho la satisfacción laboral y muestra un nivel de no favorable en cuanto al talento humano.

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión Diseño Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

Tabla de contingencia Satisfacción Laboral * Diseño Organizacional

		Diseño Organizacional						Total	
		No favorable		Regular		Favorable			
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	20	16,7%	1	0,8%	0	0,0%	21	17,5%
	Satisfecho	4	3,3%	34	28,3%	12	10,0%	50	41,7%
	Muy satisfecho	0	0,0%	2	1,7%	47	39,2%	49	40,8%
Total		24	20%	37	20,0%	59	49%	120	100,0%

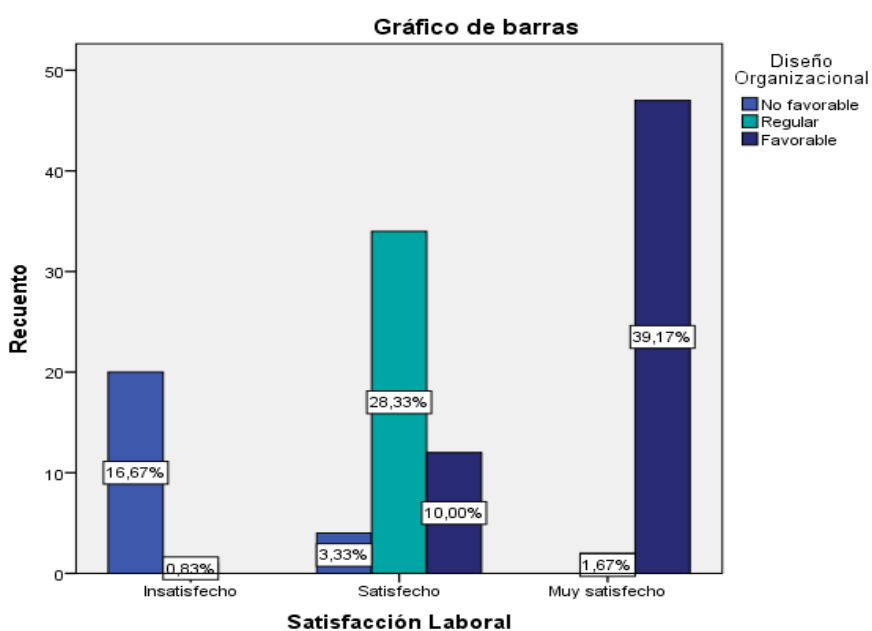


Figura 14. Distribución porcentual según la Dimensión Diseño Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II.

En la tabla 15 y figura 14 se aprecia que un grupo mayoritario de trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II percibe como favorable el diseño organizacional, considerando que el 39,2% de igual forma manifiesta de muy satisfecho la satisfacción laboral, mientras tanto un 16,7% percibe como insatisfecho la satisfacción laboral y muestra un nivel de no favorable en cuanto al diseño organizacional.

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

Tabla de contingencia Satisfacción Laboral * Cultura Organizacional

		Cultura Organizacional						Total	
		No favorable		Regular		Favorable			
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	21	17,5%	0	0,0%	0	0,0%	21	17,5%
	Satisfecho	5	4,2%	32	26,7%	13	10,8%	50	41,7%
	Muy satisfecho	0	0,0%	3	2,5%	46	38,3%	49	40,8%
Total		26	21%	35	29%	59	49,2%	120	100,0%

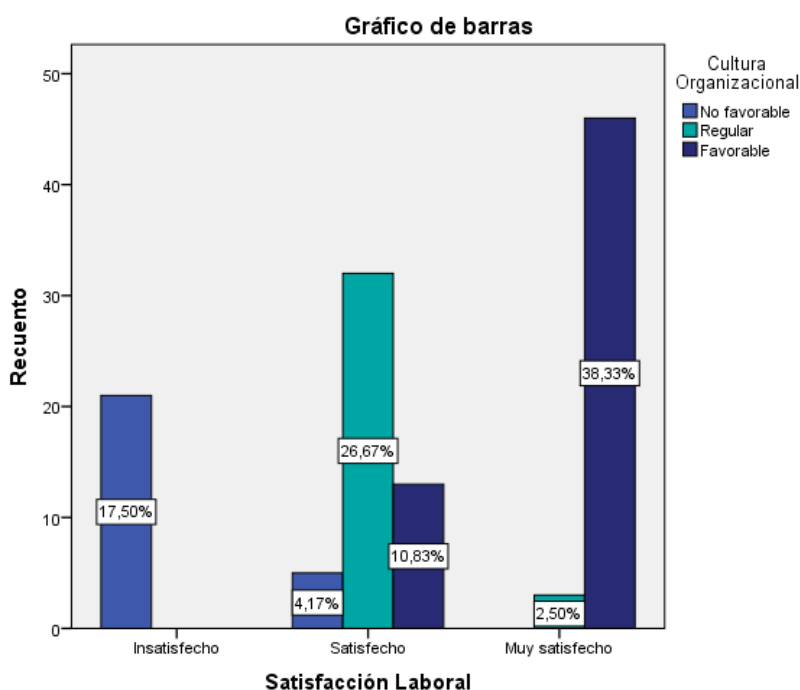


Figura 15. Distribución porcentual según la Dimensión Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

En la tabla 16 y figura 15 se aprecia que un grupo mayoritario de trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II percibe como favorable la cultura organizacional, considerando que el 38,3% de igual forma manifiesta de muy satisfecho la satisfacción laboral, mientras tanto un 17,5% percibe como insatisfecho la satisfacción laboral y muestra un nivel de no favorable en cuanto a la cultura organizacional.

3.2. Resultados Correlacionales

3.2.1. Hipótesis General

Existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018.

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Cálculos o reportes

Tabla 17

Prueba de correlación según Spearman entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,908**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

En la tabla 17 se aprecia que existe una correlación alta de 0.908 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018.

3.2.2. Hipótesis Especifica 1

Existe relación entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018.

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Cálculos o reportes

Tabla 18

Prueba de correlación según Spearman entre el Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

Correlaciones			
		Talento Humano	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,828**
		N	120
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,828**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

En la tabla 18 se aprecia que existe una correlación alta de 0.828 entre la dimensión talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018

3.2.3. Hipótesis Específica 2

Existe relación entre el Diseño Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018.

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Cálculos o reportes

Tabla 19

Prueba de correlación según Spearman entre el Diseño Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

		Correlaciones	
		Diseño Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Diseño Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,850**
		N	120
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,850**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

En la tabla 19 se aprecia que existe una correlación alta de 0.850 entre la dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018

3.2.4. Hipótesis Específica 3

Existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018.

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Cálculos o reportes

Tabla 20

Prueba de correlación según Spearman entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II

		Correlaciones	
		Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,833**
		N	120
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,833**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

En la tabla 20 se aprecia que existe una correlación alta de 0.833 entre la dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018.

IV. Discusión

Cada momento las organizaciones sienten la necesidad de sostener un grado de competitividad en los servicios que promete, sin embargo, es importante recalcar que no solo se logra con recursos tecnológicos, estrategias corporativas, si no también se necesita de un recurso humano que complemente el diseño organizacional para lograr un alto rendimiento de esta. Adicionalmente una institución al desarrollar un buen clima organizacional permitirá comprobar que sus trabajadores presentan una estabilidad entre su vida personal y laboral por ende un buen desarrollo en sus actividades.

Se ha visto en la problemática que en la mayoría de las organizaciones los trabajadores no se sienten conformes totalmente, esto determina que las personas no se sienten satisfechos en las empresas donde laboran y es por eso que este nivel va en aumento día a día. Por ello se planteó la meta de establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018, de la misma manera se buscó determinar la relación que existe entre las dimensiones de la variable clima organizacional y satisfacción laboral.

Los resultados nos muestran que el nivel del clima organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018 es favorable obteniendo un 43,33%, en tanto el resto lo califica como regular y no favorable respectivamente, estos resultados son similares a la investigación por Carballo (2018) en donde indica que el nivel de clima organizacional en el personal operativo del programa caravanas en salud es favorable, confirmando la existencia de un buen ambiente de trabajo en dicha institución y sobre todo un buen trato de parte de los directivos. De igual forma Cabrera (2018) en su trabajo indica que los subordinados de una institución pública privada señalan que el clima organizacional es favorable, lo que podría estar demostrando que cuando hay un buen ambiente de trabajo, el reconocimiento al personal y sobre todo la buena disposición a la auto realización de los trabajadores es efectiva

Así mismo al analizar la variable satisfacción laboral se evidencia que el 40,8% de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018 se sienten muy satisfechos, seguidos del 41,7 como satisfechos, resultado que se asemeja en la investigación realizada por Vallejos (2017) en donde indica

que los trabajadores de la Microred de Salud San Martín de Porres, tienen un alto nivel de satisfacción laboral, lo que podría demostrar que cuanto mejor clima de trabajo existe mejor satisfechos están sus trabajadores.

Estudios como los de Carballo, Priego y García (2015) indican que la permanencia de un buen ambiente laboral basado principalmente en la confianza y el buen trato por los directivos podría lograr relaciones laborales óptimas, por lo contrario, cuando existe un nivel de insatisfacción relacionado primordialmente con el equipamiento, infraestructura y sobre todo condiciones de trabajo, impiden que el trabajador pueda desarrollarse óptimamente. Situación similar se presenta en esta investigación al analizar la dimensión talento humano en donde se evidencia que solo el 37,5% manifestó un nivel favorable siendo estos los mismos percibidos como muy satisfechos, ocurriendo lo contrario los que presentaron un nivel regular y no favorable.

Arboleda-Posada y López-Ríos (2017) refieren que la adecuada cultura organizacional aporta a la construcción de conocimiento, los logros de las metas organizacionales, la sostenibilidad de la institución y por el contrario cuando no hay una buena cultura organizacional los logros de la empresa no se dan efectivamente. Similar situación en esta investigación al analizar la dimensión de cultura organizacional donde se evidencio que solo el 38,3% manifestó un nivel favorable siendo estos los mismos percibidos como muy satisfechos, ocurriendo lo contrario los que presentaron un nivel regular y no favorable, lo que estaría indicando que a menor nivel de cultura organizacional no se facilitaría la generación de compromiso de los trabajadores para dicha institución.

Guevara (2018) indico que la insatisfacción laboral se puede verse influenciado por aspectos que involucran al clima organizacional como es el caso el diseño organizacional, que pueden estar inmersos algunos aspectos como la infraestructura, ambiente social, comportamiento organizacional, de lo contrario para que los subordinados perciban un nivel de satisfacción laboral tendrían que mejorar algunos aspectos ya mencionados. Similar situación en esta investigación al analizar la dimensión de diseño organizacional donde se evidencio que solo el 39,2% manifestó un nivel favorable siendo estos los mismos percibidos como muy satisfechos, ocurriendo lo contrario los que presentaron un nivel regular y no

favorable, lo que demostraría cuanto menos favorable sea el diseño organizacional, el flujo de comunicación, definición de la autoridad, responsabilidad de tareas de los trabajadores estaría afectado.

En la investigación de Salas (2017) nos indica que existe una relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, tal como sucedió en la presente investigación al realizar la demostración de la hipótesis siendo una relación estadísticamente significativa alta de un 0.908 entre ambas variables corroborándose en las tablas cruzadas donde podemos afirmar que cuando el clima organizacional es favorable los subordinados sentirán satisfacción en dicha institución lo cual traerá mayor rendimiento y desarrollo profesional y por ende en la productividad de los mismos, del mismo modo Manosalvas *et. al* (2017) indico que existe una correlación significativa entre ambas variables, de la misma forma Chiquinta (2017) en su investigación determino una correlación positiva alta de 0.73 entre el clima organizacional y satisfacción laboral, del mismo modo Romero (2018) indico una correlación significativa de 0.998 entre ambas variables.

En los resultados hallados podemos evidenciar una correlación alta entre el talento humano y la satisfacción laboral $\rho=0.828$, así mismo un $\rho=$ de 0.850 entre diseño organizacional y satisfacción laboral y por ultimo un $\rho=$ 0.833 entre cultura organizacional y satisfacción laboral, siendo ambos, correlaciones altas del Centro de Salud, resultados que son similares a Salas (2017) mencionada en el anterior párrafo quien estudio las misma dimensiones y demostró la relación entre el talento humano, diseño y cultura organizacional con la variable satisfacción laboral respectivamente, demostrando que si la institución mejora sus condiciones laborales basándose en la confianza, incentivos, reconocimiento, mejora en la infraestructura y sobre todo desarrollo profesional, los trabajadores alcanzarían sus objetivos personales y profesionales por ende lograr la satisfacción.

Tomando en cuenta todo lo descrito se deben tomar acciones para mejorar el clima organizacional para poder llegar así al 100% de trabajadores muy satisfechos en sus labores.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo con el objetivo general, el clima organizacional se relaciona positivamente con la variable satisfacción laboral, en los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018 siendo el coeficiente Rho Spearman de 0.908, demostrando una correlación alta.

Segunda: De acuerdo con el objetivo específico 1, el talento humano se relaciona positivamente con la variable satisfacción laboral, en los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018 siendo el coeficiente Rho Spearman de 0.828, demostrando una correlación alta.

Tercera: De acuerdo con el objetivo específico 2, el diseño organizacional se relaciona positivamente con la variable satisfacción laboral, en los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018 siendo el coeficiente Rho Spearman de 0.850, demostrando una correlación alta.

Cuarta: De acuerdo con el objetivo específico 3, la cultura organizacional se relaciona positivamente con la variable satisfacción laboral, en los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018 siendo el coeficiente Rho Spearman de 0.833, demostrando una correlación alta.

VI. Recomendaciones

Primera: A los representantes del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II se recomienda que implementen estrategias institucionales para mantener un buen Clima Organizacional y se incremente la preferencia hacia una mejor Satisfacción laboral.

Segunda: A los representantes del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II se recomienda proponer grupos de trabajo de interrelaciones intercambio de experiencias entre todos de los diferentes servicios con el propósito de agrupar a todo el equipo para potenciar el clima organizacional.

Tercera: A los representantes del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II se recomienda proponer convenios estratégicos con instituciones académicas a fin de que los trabajadores sigan una línea de investigación y capacitación, desarrollando sus capacidades individuales.

Cuarta: A los empleados del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II se recomienda continuar con esta metodología concebida en dicha investigación, concretando en la participación de programas en las que dichos trabajadores puedan capacitarse y mejorar sus habilidades.

Quinta: A las personas que deseen investigar en salud se recomienda añadir esta experiencia de trabajo a otras empresas prestadoras de salud, con el propósito de comparar diferentes realidades de acuerdo a los contextos sociales y económicos que se enmarquen.

VII. Referencias

- Abrajan Castro, M., Contreras Padilla, J., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
- Adames, G. (2015). *El Liderazgo Como Enfoque de Mejora en El Clima Organizacional*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://bit.ly/2QwLMVR>
- Aguirre, C., Corral, A., González, E., Ledesma, M., & Muñoz, G. (2017). *Determinación del clima organizacional en instituciones prestadoras de servicios de salud de Santiago de Cali, Unidad de Cuidados Intensivos DUMIAN MEDICAL LOS CHORROS y Clínica Odontológica PROSDENT (Tesis de Posgrado)*. Cali: Universidad Católica de Manizales. Obtenido de <https://bit.ly/2DFWKqB>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción Laboral Y Su Relación Con Algunas Variables Ocupacionales En Tres Municipalidades*. Lima: Pontificia Universidad Católica Del Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apastegui, D. (2017). *Satisfacción Laboral Y su Relación con La Productividad de La Empresa Stación Vgas E.I.R.L, Distrito De Puente Piedra,año 2017*. Univeridad Cesar Vallejo. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Arboleda-Posada, G., & López-Ríos, J. M. (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Rev. Cienc. Salud*, 15(2), 247-258. Obtenido de <https://bit.ly/2NQ1fUI>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (3ªEd.)*. México: Pearson Educación .
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: La Muralla.

- Brunet, L. (1997). *El Clima De Trabajo en las Organizaciones Definición, diagnóstico y consecuencia*. México: Trillas.
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una Institución Pública Privada (Tesis de Maestría)*. Lima: Universidad Esan
- Calcavante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias Públicas (Tesis de Doctorado)*. Bahia-Brasil: Universidad Autónoma de Barcelona. España. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2004/tdx-0209105-170143/jjcs1de1.pdf>
- Calcina, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Doa de Mayo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carballo-Chiñas, A., Priego-Alvarez, H., & Avalos-Garcia, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco. *Hitos de Ciencias Economico Administrativas*, 21(59), 43-52. Obtenido de <http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/1011/876>
- Cegarra Sanchez, J. (2004). *Metodología de la Investigación Científica y tecnológica*. Madrid: Diaz de Santos.
- Chaman, Q. (2017). *Clima Organizacional Y Su Relación con la Satisfacción Laboral del personal de la División Médico Legal II Piura – 2014 (Tesis de Maestría)*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <https://bit.ly/2P1J4HJ>
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60.
- Chiang, M., Martín, J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <https://bit.ly/2NpuVh>

- Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76. Obtenido de file:///C:/Users/ERIKA%20RAMIREZ/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_29916206.pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción A La Teoría General de la Administración (7ma Ed.)*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos (8° Ed.)*. México: McGraw-Hill/Interamericana .
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3°ed.)*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Chiquinta, G. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral De Las Enfermeras en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Lambayeque- Chiclayo, 2017.(tesis de maestría)*. Lambayeque: Universidad Cesar Vallejo.
- Congreso de la República. (20 de Agosto de 2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo ley 29783. *Diario Oficial el Peruano*, págs. 448694 - 448706. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/sst/archivos/normatividad/1-ley-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño Organizacional (10° Ed.)* . México: Cengage Learning Editores, S.A.

- Dawis, R. (2005). *The Minnesota Theory of Work Adjustment*. Obtenido de American Psychological Association : <http://psycnet.apa.org/record/2004-21312-001>
- Echeverry Claudia, E. C. (2015). *Clima Organizacional en el Hospital San Vicente Montenegro Quindio 2015 (Tesis de Maestria)*. Armenia - Colombia: Universidad Catolica de Manizales.
- Gamboa, E. (04 de Septiembre de 2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Obtenido de Revista PsicologiaCientifica.com: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Garcia, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnostico:Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43-62. Obtenido de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co:8080/bitstream/10893/2192/1/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf>
- Garcia, M. (2017). *Relación entre Clima, Satisfacción Laboral Y las Ventas de los promotores de una empresa de Telecomunicaciones de Lima 2017*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- García, M. d., Hernández, T., González, E., & Polo, S. (2017). Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en Empresas de Servicios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 37-48. Obtenido de <http://www.theibfr.com/archive/riaf-v10n1-2017.pdf#page=39>
- García-Hernández Yessica, M.-G. M.-L.-F. (2016). *Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en dos Instituciones de Salud Publicas: caso Hidalgo , Mexico*. Hidalgo - México: Universidad Veracruzana.
- Garrafa, M. I. (2018). *El Clima Laboral Del Personal De Salud Y Administrativo En El Hospital Regional Mayor OD. PNP Julio E. Pinto Manrique Arequipa – 2017 (Tesis de Maestria)*. Arequipa, Perú: Universidad San Pedro. Obtenido de <https://bit.ly/2QRloHI>
- Goncalvez, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Bogotá: Prentice Hall.

- González-Romá, V. (2011). El Clima de los Equipos de Trabajo una propiedad configuracional. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 48-58. Obtenido de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1918.pdf>
- Guevara, O. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 2(1), 35-40. Obtenido de <http://revistasguatemala.usac.edu.gt/index.php/cm/article/view/630/568>
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://bit.ly/2xQYuoJ>
- Guzmán, L. (2017). *Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en los servicios críticos del Hospital Regional Del Cusco - 2016 (Tesis de Maestría)*. Cuzco: Universidad Nacional de San Antonio. Obtenido de <https://bit.ly/2y03Gc9>
- Hernandez Marisol, G.-S. M. (2015). Clima organizacional en Instituciones de Salud del Estado de Guanajuato. *Jovenes en la Ciencia*, 1(2), 946-950. Obtenido de <file:///C:/Users/ERIKA%20RAMIREZ/Downloads/318-2269-1-PB.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación (5ta Ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Hogan, T. P. (2004). *Pruebas psicológicas: Una introducción práctica*. México: El manual Moderno.
- Jiménez-Bonilla, D., & Jiménez-Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34. Obtenido de <https://bit.ly/2OUOPH8>
- Likert, E. d. (2015). *Conocimientosweb.net*. Obtenido de <https://www.conocimientosweb.net/zip/article1578.html>

- Manosalvas Carlos, M. L. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso en su relación. *AD-MINISTER*(26), 5-15. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5412614>
- Mendes, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://bit.ly/2QtA66o>
- MINSA. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima, Peru: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L. Obtenido de http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Morillo Moronta, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento... *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(1), 43-57. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>
- Mujica de Gonzales, M., & Pérez de Maldonado, I. (2007). Gestión del Clima Organizacional: Una acción deseable en la Universidad. *Lurus*, 13(24), 290-304. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76111485014.pdf>
- Olaz, Á. (2013). El Clima Laboral en cuestión. Revisión Bibliográfico-Descriptiva Y Aproximación a un Modelo Explicativo Multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(56), 1-35. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Ortega, M. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en la Micro Red de Salud Ambo- Huánuco, 2017 (Tesis de Maestría)*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10850>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL - SPC: manual 1° Edic*. Lima: Cartolan.
- Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pardo, L. P. (2013). Gestión del Talento Humano. *Revista Arbitrada Del Centro De Investigación Y Estudios Gerenciales A.C*(1), 60-71.

- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Fusagasugá: Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/21111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Rivas, M. J. (2009). *Satisfacción y Desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas Adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de el Salvador (Tesis de Maestría)*. El Salvador: Universidad de Montemorelos. Obtenido de http://www.academia.edu/33350545/RESUMEN_SATISFACCI%C3%93N_Y_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_DE_LOS_DOCENTES_DE_LAS_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS_ADVENTISTAS_DE_LA_ASOCIACI%C3%93N_ORIENTAL_Y_MISI%C3%93N_PARACENTRAL_DE_EL_SALVADOR_por
- Riveros, P. (2016). *Valores personales y Clima Organizacional en docentes de un Instituto de Educación Superior de la ciudad de Lima*. Lima: Universidad San Martín de Porres. Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1974/3/Riveros_PP.pdf
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación. Obtenido de <https://bit.ly/2IliAsA>
- Rodríguez , A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo , F. (2011). Clima Y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: En una organización Estatal Chilena. *Salud & Sociedad*, 1-16. Obtenido de <file:///C:/Users/ERIKA%20RAMIREZ/Downloads/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDelDesempe-3899629.pdf>
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnostico Organizacional*. Chile: Alfaomega. Obtenido de <https://bit.ly/2QnVXfB>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 1-25.

- Rojas, J. (2017). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo .
- Romero, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la Universidad Privada Lider Peruana cusco 2018 (Tesis de Maestría)*. Cuzco: Universidad Cesar Vallejo .
- Rosas, N. (2017). Satisfacción Laboral e Incidencia en el Compromiso Organizacional De Docentes de Centros De Educación Básica Alternativa Del Ciclo Avanzado De La Región Puno 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(1), 14-20. Obtenido de <https://bit.ly/2zHpFqh>
- Ruiz, M. (2011). *Políticas Públicas en Salud Y su Impacto en El Seguro Popular en Culiacán, Sinaloa, México*. Sinaloa - México: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud publicas* . Lima: Universidad Cesar Vallejo .
- Sierra, L. (2015). *Satisfacción Laboral y Clima Organizacional percibido por docentes de Instituciones De La Iglesia Adventista del séptimo día de la unión Colombiana Del Sur (Tesis de Maestría)*. Colombia: Universidad de Montemorelos. Obtenido de <https://bit.ly/2OYrEMb>
- Silva, M. (1992). Hacia una Definición Comprehensive del Clima Organizacional. *Revista de Psicología General y Aplicada:Revista de la Federación Española de la Asociación de Psicología*, 45(4), 443-451. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/revista/2008/A/1992>
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos* . Lima: Diograf.
- Trabajando.com-Universia, C. L. (23 de Junio de 2016). *El Mundo*. Obtenido de <http://www.elmundo.es/economia/2016/06/23/576bb64946163fc46f8b45f6.html>

- Universia, E. (29 de Abril de 2014). *Universia España*. Obtenido de <http://noticias.universia.es/empleo/noticia/2014/04/29/1095637/80-trabajadores-espanoles-insatisfechos-trabajo.html>
- Uribe, J. (2015). *Clima y Ambiente Organizacional*. México: Manual Moderno. Obtenido de <file:///C:/Users/ERIKA%20RAMIREZ/Downloads/Climayambienteorganizacional-1.pdf>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para Elaboración Proyectos y Tesis de Investigación Científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Vallejos, M. I. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017 (Tesis de Maestría)*. Lima: Univesiad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8731/Vallejos_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vanegas, M. (2013). *Psicología Organizacional*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=U8E0DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psicologia+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiXyO2q3undAhUlvFMKHQRjAHgQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false>
- Velazco, E. (2017). *La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud - Lima -2015 (Tesis de Maestría)*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://bit.ly/2ReTOnO>
- Veloso-Besio, C., Gil-Rodríguez, F., González-Acuña, D., Cuadra-Peralta, A., & Valenzuela-Carrera, V. (2018). Evaluación De Modalidades de Intervención Para Mejorar Satisfacción Vital, Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional. *Interciencia*, 43(5), 336-342. Obtenido de https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2018/05/336-VELOSO-43_5.pdf

Yachas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo .

Anexos

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018 Autor: Br. Vega Escobar Tabata María del Socorro						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema Principal</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Problemas Específicos 1:</p> <p>-¿Cuál es la relación entre el Talento humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018</p> <p>Problemas Específicos 2:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Diseño Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>-Establecer la relación que entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Objetivos específicos 1:</p> <p>-Determinar la relación entre el Talento humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018</p> <p>Objetivos específicos 2:</p> <p>-Determinar la relación entre el Diseño Organizacional y la Satisfacción Laboral de los</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>-Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hipótesis Específicas 1:</p> <p>-Existe relación entre el Talento humano y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018</p> <p>Hipótesis Específicas 2:</p> <p>-Existe relación entre el Diseño Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud</p>	Variable 1: Clima Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Talento Humano	Innovación Liderazgo Recompensa Confort	3,4,6,9,10, 13,14,15, 16,18,21	No favorable 28-55
			Diseño Organizacional	Toma de decisiones Remuneración Estructura Comunicación Organizacional	2,8,8,11, 12,23,24, 25,28	Regular 56-83 Favorable 84-112
			Cultura Organizacional	Conflicto y cooperación Motivación Identidad	1,7,17,19, 20,22,26, 27	
Fuente: Salas (2017)						
Variable 2: Satisfacción Laboral						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			
Significación de tareas	Esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material	Del 1 al 6	Muy Satisfecho (99-135) Satisfecho (63-98)			
Condiciones de trabajo	Existencia o disponibilidad de elementos	Del 7 al 14	Insatisfecho (27-62)			

<p>¿Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018?</p> <p>Problemas Específicos 3:</p> <p>-¿Cuál es la relación entre Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018?</p>	<p>Trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.</p> <p>Objetivos específicos 3:</p> <p>-Determinar la relación entre Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.</p>	<p>Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas 3:</p> <p>-Existe relación entre Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018.</p>	<p>Reconocimiento del personal y/o social</p> <p>Beneficios Económicos</p>	<p>Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.</p> <p>Reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, Logros en el trabajo</p> <p>Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos. Disposición al trabajo en función a incentivos económicos</p>	<p>Del 15 al 21</p> <p>Del 22 al 27</p>	
<p>Fuente: Yachas (2017)</p>						

NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético – deductivo con enfoque cuantitativo</p>	<p>Población: La población objeto de estudio está conformada por 120 personas de ambos sexos.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p>	<p>Variable 1: Clima Organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: MINSA Año:2011 Monitoreo: Noviembre Diciembre Ámbito de aplicación: Forma de administración: Individual</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Sonia Palma Año:2009 adaptado por Yachas (2017) Monitoreo: Noviembre Diciembre Ámbito de aplicación: Forma de administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Mediante distribución de frecuencia con los respectivos porcentaje y porcentaje acumulando representando en tablas y grafico de barras de acuerdo a las variables y sus dimensiones.</p> <p>CORRELACIONAL Rho de Spearman</p>

Consentimiento Informado

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación que lleva como título: “Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018”.

Que habiendo sido informado (a) sobre el propósito de este, así como de los objetivos y teniendo la confianza de que la información sólo será utilizada para fines de la investigación, como se me manifestó el rigor de confidencialidad, acepto la participación en la misma con mi firma.

FIRMA

Instrumentos

Cuestionario de Clima Organizacional

Dirigido a: Personal de Salud

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio del clima organizacional.

Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de Salud.

Este cuestionario de opinión es absolutamente anónimo, no escriba su nombre código o cualquier otro tipo de identificación ya que busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible.

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que usted desempeña. Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada. Según las siguientes alternativas.

Valores	Escala
1	Nunca
2	A veces
3	Frecuentemente
4	Siempre

n°	Ítems	Escala y Valores			
		1	2	3	4
	Dimensión 1: Talento Humano				
3	La innovación es característica de nuestra organización				
4	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
6	Mi jefe está disponible cuando se le necesite				
9	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
10	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
13	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa				
14	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
15	La limpieza de los ambientes es adecuada				
16	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización				
18	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo				
21	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				

n°	Ítems	Escalas y Valores			
		1	2	3	4
	Dimensión 2: Diseño Organizacional				
2	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
5	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
8	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
11	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
12	En mi organización participo en la toma de decisiones				
23	Mi salario y beneficios son razonables				
24	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo				
25	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo				
28	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes				
	Dimensión 3: Cultura Organizacional				
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer				
7	Mi jefe Inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
17	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud				
19	Estoy comprometido con mi organización				
20	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito				
22	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito				
26	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud				
27	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Dirigido a: Personal de Salud

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio de Satisfacción Laboral.

Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de Salud.

Este cuestionario de opinión es absolutamente anónimo, no escriba su nombre código o cualquier otro tipo de identificación ya que busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible.

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que usted desempeña. Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada. Según las siguientes alternativas.

Valores	Escala
5 puntos	Total, Acuerdo (TA)
4 puntos	De Acuerdo (A)
3 puntos	Indeciso (I)
2 puntos	En Desacuerdo (D)
1 puntos	Total, Desacuerdo (TD)

n°	Ítems	5	4	3	2	1
		TA	A	I	D	TD
	Dimensión 1: Significación de tareas					
1	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia					
4	Me gusta el trabajo que realizo					
5	Me gusta la actividad que realizo					
6	Me complace los resultados de mi trabajo					

n°	Ítems	5	4	3	2	1
		TA	A	I	D	TD
	Dimensión 2: Condiciones de trabajo					
7	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores					
8	El ambiente donde trabajo me es confortable					
9	Me disgusta mi horario					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
11	La comodidad de mi ambiente de trabajo es inigualable					
12	El horario de trabajo me resulta incomodo					
13	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
14	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
	Dimensión 3: Reconocimiento del personal y/o social					
15	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato					
16	Me siento útil con la labor que realizo					
17	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
18	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
19	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
20	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo					
21	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
	Dimensión 4: Beneficios Económicos					
22	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
23	Me siento bien con lo que gano					
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
25	La sensación que tengo de mi trabajo es que hay una retribución insuficiente					
26	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
27	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					

Base de datos

Base de datos de clima organizacional

suj eto s	pr eg 1	pr eg 2	pr eg 3	pr eg 4	pr eg 5	pr eg 6	pr eg 7	lp re g8	pr eg 9	pr eg 10	pr eg 11	V1p reg 12	pr eg 13	pr eg 14	pr eg 15	pr eg 16	pr eg 17	pre g1 8	pr eg 19	pr eg 20	pr eg 21	pre g2 2	pre g2 3	pre g2 4	pre g2 5	pre g2 6	V1 pre g27	pr eg 28	
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	
4	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	3	1	
6	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
7	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
9	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
10	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	
11	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
12	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	
13	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
14	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	
15	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	
16	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	
17	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	
18	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
19	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	
20	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	
21	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	
22	3	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	
23	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	
24	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	
25	1	3	2	2	1	3	3	2	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	3	2	1	
26	3	2	2	1	3	1	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	
27	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	2	3	
28	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	4	2	3	1	1	1	2	2	1	4	1	3	1	1	1	
29	3	2	2	3	3	1	3	3	1	1	2	3	2	3	2	1	1	3	2	1	3	3	2	3	4	1	1	1	
30	2	2	2	3	3	4	1	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	
31	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	2	4	3	3	
32	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	1	2	
33	2	2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2	3	1	3	
34	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	4	
35	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4	2	3	
36	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	1	2	
37	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	1	2	
38	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	4	
39	2	2	2	3	3	2	1	4	2	2	2	1	3	2	2	3	3	1	4	2	1	1	4	1	3	4	2	1	
40	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	1	2	
41	2	2	2	3	3	4	1	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	
42	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	1	2
43	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	1	3	
44	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	
45	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	1	1	1	
46	1	3	1	2	1	1	3	3	1	2	4	4	2	3	2	2	2	2	1	1	1	4	2	1	3	3	2	3	
47	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	
48	2	2	2	3	3	4	1	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	
49	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	
50	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	4	1	2	2	3	3	2	4	4	2	1
51	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	2	1	3	3	2	4	4	2	3	
52	1	1	2	2	1	3	2	2	1	3	1	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	
53	2	2	2	3	3	4	1	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	1	3	4	2	3	4	2	2	
54	2	2	2	3	3	4	1	4	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4	
55	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	
56	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	
57	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	1	2	
58	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	1	2	
59	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	1	3	
60	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2	3	1	3	
61	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	
62	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
63	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	1	2	
64	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	1	2
65	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	4	
66	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2											

71	2	2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	1	3	
72	4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	1	3	
73	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	
74	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	
75	4	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	
76	3	3	4	3	4	2	3	1	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
77	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
78	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
79	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	
80	2	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	
81	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	2	2	
82	2	2	3	2	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
83	3	2	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	
84	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	
85	3	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	2	2	
86	4	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	
87	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	
88	3	2	2	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	
89	3	2	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	
90	3	2	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	2	
91	3	2	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2
92	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	1	2	
93	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	
94	2	2	2	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	4	

95	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	
96	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	
97	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	
98	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	
99	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
100	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
101	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
102	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4
103	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
104	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4
105	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
106	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
107	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4
108	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
110	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
111	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3
112	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
113	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
114	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
115	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3
116	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
118	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
119	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
120	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4

Base de datos satisfacción laboral

suje- tos	V 2p reg 1	V2 pr eg 2	V 2p re g3	2 pr e g 4	2 pr e g 5	2 pr e g 6	2 pr e g 7	2 pr e g 8	V 2p re g9	2p re g1 0	2 pr e g1 1	V2 pre g12	2 pr e g1 3	2p re g1 4	V2 pr eg 15	2 pr e g1 6	2 pr e g1 7	V2 pr eg 18	V2 pr eg 19	2 pr e g 20	2 pr e g 21	V2 pr eg 22	V2 pr eg 23	V2 pre g2 4	V2 pre g2 5	V2 pr eg 26	V2 pre g2 7		
1	1	1	1	3	4	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	
2	1	1	1	1	4	3	4	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	
4	4	1	1	5	2	1	1	4	1	1	1	2	4	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	
5	1	1	1	2	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	2	4	3	2	1	5	3	1	1	1	1	3	1	1	
6	3	2	2	1	2	1	1	4	1	5	1	4	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
7	1	2	2	4	4	2	1	1	3	2	1	2	4	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	4	1	4	1	4	1	5	1
9	4	3	3	5	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	
10	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	
11	1	1	1	4	3	4	1	1	3	3	3	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	
12	1	3	2	5	2	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	
13	1	1	2	4	2	1	1	2	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
14	4	2	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
15	4	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1
16	3	4	2	4	3	4	4	3	4	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	
17	3	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	1	1	2	3	3	1	1	1	3	2	1	1	3	2	3	2	3	4
18	4	1	1	4	4	1	1	3	3	4	3	2	3	3	2	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	5	2	2	3	2	1	1	4	3	2	4	3	1	1	3	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
20	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	4	3	3	1	
21	1	4	2	4	2	4	1	3	3	4	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1
22	5	5	5	4	1	1	5	1	1	3	1	1	2	1	5	1	3	1	5	1	3	1	1	1	1	3	4	1	
23	4	2	2	2	5	1	1	1	2	4	4	2	1	1	1	5	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	3	5	4	3	5	3	3	4	3	5	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	4	
25	5	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	1	1	5	5	1	1	2	4	4	1	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	4	2	2	3	1	5	5	
27	4	1	1	5	5	1	1	2	4	4	1	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	4	2	2	3	1	5	5	
28	3	1	1	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	1	1	2	4	1	4	1	1	2	2	1	1	1	
30	3	1	1	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	3	1	1	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	1	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	5	1	1	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	5	1	1	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	4	2	1	4	5	1	1	2	2	4	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	
36	5	4	1	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	5	5	1	5	5	1	2	4	1	5	4	1	4	4	1	5	2	1	5	5	4	1	2	4	2	2	2	2	
38	5	5	1	5	5	1	2	4	1	5	4	1	4	4	1	5	2	1	5	5	4	1	2	4	2	2	2	2	
39	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	1	3	1	3	1	
40	3	4	3	5	5	1	2	3	1	4	4	1	4	2	2	5	1	3	5	5	5	2	1	1	4	3	5	5	
41	4	5	1	5	4	4	1	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	
42	5	4	5	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	3	4	3	5	5	1	3	3	1	4	4	1	4	2	2	5	1	3	5	5	5	2	1	1	4	3	5	5	
44	3	4	3	5	5	2	2	3	1	4	4	1	4	2	2	5	1	3	5	5	5	2	1	1	4	3	5	5	
45	4	3	1	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	4	
46	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	2	4	2	4	2	4	
47	4	3	2	5	5	3	3	5	2	4	4	2	4	4	2	5	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
48	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	
49	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	
50	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	
51	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	
53	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	

RESULTADOS DE TABLAS CRUZADAS (1).spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Tablas de contingencia:
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Resumen del pro
 - Tabla de contingencia
 - Gráfico de barras
- Log
- Tablas de contingencia:
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Resumen del pro
 - Tabla de contingencia

Tabla de contingencia Satisfacción Laboral * Clima Organizacional

		Clima Organizacional			Total	
		No favorable	Regular	Favorable		
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	Recuento	21	0	0	21
		% del total	17,5%	0,0%	0,0%	17,5%
	Satisfecho	Recuento	6	39	5	50
	% del total	5,0%	32,5%	4,2%	41,7%	
Muy satisfecho	Recuento	0	2	47	49	
	% del total	0,0%	1,7%	39,2%	40,8%	
Total	Recuento	27	41	52	120	
	% del total	22,5%	34,2%	43,3%	100,0%	

RESULTADOS DE TABLAS CRUZADAS (1).spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Tablas de contingencia:
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Resumen del procesamiento de datos
 - Tabla de contingencia Satisfacción Laboral * Talento Humano
 - Gráfico de barras
- Log
- Tablas de contingencia:
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Resumen del procesamiento de datos
 - Tabla de contingencia Satisfacción Laboral * Talento Humano

Tabla de contingencia Satisfacción Laboral * Talento Humano

		Talento Humano			Total	
		No favorable	Regular	Favorable		
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	Recuento	21	0	0	21
		% del total	17,5%	0,0%	0,0%	17,5%
	Satisfecho	Recuento	6	32	12	50
	% del total	5,0%	26,7%	10,0%	41,7%	
Muy satisfecho	Recuento	0	4	45	49	
	% del total	0,0%	3,3%	37,5%	40,8%	
Total	Recuento	27	36	57	120	
	% del total	22,5%	30,0%	47,5%	100,0%	

RESULTADOS DE TABLAS CRUZADAS (1).spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Estado
.log
tablas de contingencia
Título
Notas
Conjunto de datos activo
Resumen del procesamiento de datos
Tabla de contingencia Satisfacción Laboral
Gráfico de barras
.log
tablas de contingencia
Título
Notas
Conjunto de datos activo
Resumen del procesamiento de datos
Tabla de contingencia Satisfacción Laboral

Tabla de contingencia Satisfacción Laboral ' Diseño Organizacional

		Diseño Organizacional			Total	
		No favorable	Regular	Favorable		
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	Recuento	20	1	0	21
		% del total	16,7%	0,8%	0,0%	17,5%
	Satisfecho	Recuento	4	34	12	50
		% del total	3,3%	28,3%	10,0%	41,7%
	Muy satisfecho	Recuento	0	2	47	49
		% del total	0,0%	1,7%	39,2%	40,8%
Total		Recuento	24	37	59	120
		% del total	20,0%	30,8%	49,2%	100,0%

RESULTADOS DE TABLAS CRUZADAS (1).spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor


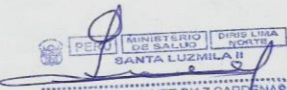
Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Estado
.log
tablas de contingencia
Título
Notas
Conjunto de datos activo
Resumen del procesamiento de datos
Tabla de contingencia Satisfacción Laboral
Gráfico de barras
.log
tablas de contingencia
Título
Notas
Conjunto de datos activo
Resumen del procesamiento de datos
Tabla de contingencia Satisfacción Laboral

Tabla de contingencia Satisfacción Laboral ' Cultura Organizacional

		Cultura Organizacional			Total	
		No favorable	Regular	Favorable		
Satisfacción Laboral	Insatisfecho	Recuento	21	0	0	21
		% del total	17,5%	0,0%	0,0%	17,5%
	Satisfecho	Recuento	5	32	13	50
		% del total	4,2%	26,7%	10,8%	41,7%
	Muy satisfecho	Recuento	0	3	46	49
		% del total	0,0%	2,5%	38,3%	40,8%
Total		Recuento	26	35	59	120
		% del total	21,7%	29,2%	49,2%	100,0%

Carta de aceptación de la entidad

	PERÚ Ministerio de Salud Dirección de Organización de Salud Comunitaria	DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES <i>"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"</i>
C.S.M.I. "Santa Luzmila II"		
Comas, 28 de diciembre del 2018 CARTA N° 055 -2018-MJ-CSMISLII-DIRIS-LN/MINSA		
Señora: TABATA MARIA DEL SOCORRO VEGA ESCOBAR		
Presente.-		
ASUNTO	: AUTORIZACION PARA EJECUCION DE TRABAJO DE INVESTIGACION	
REFERENCIA	: Carta P. 0785-2018EPG-UCV-LN	
<p>Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia, manifestarle que se le autoriza para ejecutar su trabajo de investigación (tesis) en el Establecimiento de Salud a mi cargo, titulada "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del C.M.I. Santa Luzmila II".</p> <p>Sin otro particular, me despido de usted.</p> <p style="text-align: center;">Atentamente,</p>		
 M.C. GUISELA YANET DIAZ CARDENAS MEDICO JEFE C.M.P. 32062		
GYDC/ Cc: - Archivo - N° Folios (01)		
cmisantaluza2ii@outlook.com		Av. 22 de Agosto N° 1001 Urb. Santa Luzmila - II Etapa/ Comas Telefono 321-4277

Acta de originalidad



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **ISABEL MENACHO VARGAS**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II 2018" del (de la) estudiante **Tabata María del Socorro Vega Escobar**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Lima, 08 de Junio de 2019



Isabel Menacho Vargas
DNI: 09968395

The circular stamp contains the following text: 'ESCUELA DE POSGRADO' at the top, 'UCV' in the center, 'INVESTIGACIÓN' at the bottom, and 'CAMPUS LIMA NORTE' around the bottom edge.

feedback studio Clima Organizacional y Satisfacción Laboral /0 1 de 6



Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:
Bc. Tabata María del Socorro Vega Escobar

ASESOR:
Dr. Jacinto Joaquín Véniz Orosco

SECCIÓN:
Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Dirección de los servicios de la salud

LIMA - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias ✕

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

23	1	repositorio.ucv.edu.pe	12 %	>
	2	Entregado a Universida...	8 %	>
	3	200.37.105.196:8088	1 %	>
	4	Entregado a Universida...	<1 %	>
	5	repositorio.unsch.edu.pe	<1 %	>
	6	"The organizational cul...	<1 %	>
	7	2medicalcare.com	<1 %	>
	8	repositorio.unival.edu...	<1 %	>
	9	documents.mx	<1 %	>
	10	tesis.usat.edu.pe	<1 %	>

Página: 1 de 64 Número de palabras: 10727 Text-only Report High Resolution Activado





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VEGA ESCOBAR TABATA NINA DEL SOCORNO

D.N.I. : 41054162
Domicilio : calle Antonio Rivas Roldán 220 SMP.
Teléfono : Fijo : 7507481 Móvil : 984126875
E-mail : tabatavega@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRIA

Mención : Gestión de los servicios de un salud

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VEGA ESCOBAR TABATA NINA DEL SOCORNO

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

de los Trabajadores del Centro de Salud

MATERNIDAD INFANTIL SANTA LUCRILIA II LIMA 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

27.05.2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TABATA MARÍA DEL SOCORRO VEGA ESCOBAR

INFORME TÍTULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD MATERNO
INFANTIL SANTA LUZMILA II LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 26 DE ENERO de 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]
 FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN