

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del
Centro de Salud las Moras - 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Orizano Simon, Edinson Joel

ASESOR: Garcia Apac, Julian Spencer

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 75142265

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23164566

Grado/Título: Grado de maestro en medio ambiente y desarrollo sostenible, mención en gestión ambiental

Código ORCID: 0000-0002-3321-5820

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780X

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **08:30 horas del día 24 del mes de julio del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Secretaria)
Mtra. Keli Agui Esteban	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 652-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD LAS MORAS - 2023**", presentada por el Bachiller, **ORIZANO SIMÓN, Edinson Joel**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO con el calificativo cuantitativo de 15 Quince y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 9:10 horas del día 24 del mes de julio del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Nº DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtra. Diana Huerto Orizano
Nº DNI 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
SECRETARIA


Mtra. Keli Agui Esteban
Nº DNI 22498331
Código ORCID: 0000-0003-4952-780X
VOCAL

**DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN
DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-
UDH, 19OCT20 15**



UNIVERSIDAD DE HUANUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, JULIAN SPENCER GARCIA APAC, asesor(a) del PA TESIS y designado(a) mediante documento: Resolución N° 177-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH del (los) estudiante(s) EDINSON JOEL ORIZANO SIMON, como asesor del trabajo de investigación titulada :

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD LAS MORAS – 2023”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 23% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin. Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco. Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 26 de julio del .2023

JULIAN SPENCER GARCIA APAC

DNI N°23164566

Código Orcid N° 0000-0002-3321-5820

TESIS 1

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	23%	6%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%



JULIAN SPENCER GARCIA APAC

DNI N°23164566

Código Orcid N° 0000-0002-3321-5820

DEDICATORIA

A Dios por darnos sabiduría e inteligencia y por ser el eje de nuestra existencia, como también a mis padres por brindarme su apoyo incondicional tanto económico, como moral y darme fuerza y aliento en todos los aspectos de mi vida, por la guía y el ímpetu que puso en mí.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a la Universidad De Huánuco, de manera grata al Programa Académico de Administración de empresas, por haberme brindado los conocimientos para desarrollarme como un profesional durante los años de estudio que me permitieron alcanzar altos niveles de conocimiento y capacidades para así desempeñarme en la carrera de Administración de Empresas.

A los educadores de la Facultad de Ciencias Empresariales, en la carrera profesional de Administración de Empresas, por haberme infundido sus instrucciones y experiencias, que me sirvió para progresar como persona. También por brindarme sus conocimientos, que me sirvió para poder egresar y ser un profesional.

A mi asesor, Mtro. Julián Spencer García Apac, por darme sus consejos, su guía y su apoyo; para poder culminar adecuadamente con mi trabajo de investigación.

Finalmente, agradecer los encargados y trabajadores del Centro de Salud Las Moras, por haberme dado la oportunidad de poder desarrollar mi trabajo de investigación. También agradecer la información brindada y sus opiniones que sirvieron para los resultados de la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	22
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	24

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	29
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	34
2.4. HIPÓTESIS.....	36
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	36
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	37
2.5. VARIABLES.....	37
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	37
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	37
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	38
CAPÍTULO III.....	39
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN:.....	39
3.1.1. ENFOQUE.....	39
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	39
3.1.3. DISEÑO	39
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	40
3.2.1. POBLACIÓN	40
3.2.2. MUESTRA.....	40
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:.....	41
3.3.1. TÉCNICA.....	41
3.3.2. INSTRUMENTO.....	42
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	42
CAPÍTULO IV.....	44
RESULTADOS.....	44
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	44
4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	61
CAPITULO V.....	66
DISCUSION DE RESULTADOS.....	66
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72

ANEXOS 76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Registro de trabajadores del Centro de Salud Las Moras.....	40
Tabla 2 ¿Ud. percibe que sus opiniones son consideradas?.....	44
Tabla 3 ¿Considera Ud. que la comunicación en el Centro de Salud es fluida y oportuna?.....	45
Tabla 4 ¿El centro de Salud existe conflicto entre los trabajadores?.....	46
Tabla 5 ¿Cree Ud. que el Centro de Salud promueve la participación del personal activamente?.....	47
Tabla 6 ¿Cree Ud. que el grado de compromiso del personal el Centro de Salud es adecuada?.....	48
Tabla 7 ¿Cree Ud. que el personal se identifica con la cultura organizacional del Centro de Salud?.....	49
Tabla 8 ¿Considera Ud. que las políticas de trabajo del Centro de Salud son los adecuados?.....	50
Tabla 9 ¿Cree Ud. que el personal respeta el orden jerárquico al realizar sus actividades dentro del Centro de Salud?.....	51
Tabla 10 ¿Cree Ud. que el personal cumple las reglas establecidas en el Centro de Salud?.....	52
Tabla 11 ¿La remuneración económica es la adecuada en relación a la labor que realiza?.....	53
Tabla 12 ¿Ud. obtiene algún reconocimiento o incentivo al desempeñar tus labores eficientemente?.....	54
Tabla 13 ¿El Centro de Salud brinda condiciones laborales que le permita desarrollarse como profesional?.....	55
Tabla 14 ¿Ud. tiene la capacidad emocional para afrontar problemas laborales que pueden suscitarse repentinamente?.....	56
Tabla 15 ¿Ud. está satisfecho en su trabajo? (por las funciones encomendadas).....	57
Tabla 16 ¿La relación con su jefe es la adecuada?.....	58
Tabla 17 ¿Su jefe inmediato valora el esfuerzo que realiza al desempeñar sus labores?.....	59
Tabla 18 ¿El Centro de Salud realiza test para evaluar el liderazgo de sus trabajadores?.....	60

Tabla 19 Valores de la Correlación de Pearson.....	61
Tabla 20 Correlación de Hipótesis General	62
Tabla 21 Correlación de la Hipótesis Especifica N°1	63
Tabla 22 Correlación de la Hipótesis Especifica Nª 2	64
Tabla 23 Correlación de la Hipótesis Especifica N°3	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Ud. percibe que sus opiniones son consideradas?.....	44
Figura 2 ¿Considera Ud. que la comunicación en el Centro de Salud es fluida y oportuna?	45
Figura 3 ¿El centro de Salud existe conflicto entre los trabajadores?	46
Figura 4 ¿Cree Ud. que el Centro de Salud promueve la participación del personal activamente?	47
Figura 5 ¿Cree Ud. que el grado de compromiso del personal el Centro de Salud es adecuada?	48
Figura 6 ¿Cree Ud. que el personal se identifica con la cultura organizacional del Centro de Salud?	49
Figura 7 ¿Considera Ud. que las políticas de trabajo del Centro de Salud son los adecuados?	50
Figura 8 ¿Cree Ud. que el personal respeta el orden jerárquico al realizar sus actividades dentro del Centro de Salud?	51
Figura 9 ¿Cree Ud. que el personal cumple las reglas establecidas en el Centro de Salud?	52
Figura 10 ¿La remuneración económica es la adecuada en relación a la labor que realiza?	53
Figura 11 ¿Ud. obtiene algún reconocimiento o incentivo al desempeñar tus labores eficientemente?	54
Figura 12 ¿El Centro de Salud brinda condiciones laborales que le permita desarrollarse como profesional?	55
Figura 13 ¿Ud. tiene la capacidad emocional para afrontar problemas laborales que pueden suscitarse repentinamente?	56
Figura 14 ¿Ud. está satisfecho en su trabajo? (por las funciones encomendadas)	57
Figura 15 ¿La relación con su jefe es la adecuada?.....	58
Figura 16 ¿Su jefe inmediato valora el esfuerzo que realiza al desempeñar sus labores?.....	59
Figura 17 ¿El Centro de Salud realiza test para evaluar el liderazgo de sus trabajadores?	60

RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras – 2023”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras – 2023.

La investigación presenta una metodología tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo, con un diseño no experimental. Tiene como variable independiente, el clima organizacional y como variable dependiente, la satisfacción laboral. La población estuvo conformada de la totalidad de trabajadores del Centro de Salud Las Moras que hicieron un total de 108; como muestra se eligió a 80 trabajadores; la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario compuesto por 17 preguntas.

En base a los resultados se afirma que, el clima organizacional se relaciona de manera directa con la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras – 2023. Dicha relación, se ve manifestada de acuerdo al rango de correlación de Pearson, con un valor de 0, 581, representada como una correlación positiva moderada.

Finalmente, se concluye que las dos variables se relacionan entre sí, demostrando que un buen clima organizacional conlleva a la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras – 2023.

Palabras Clave: clima organizacional, satisfacción laboral, relaciones interpersonales, identidad laboral, estructura organizacional.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Organizational climate and job satisfaction of the workers of the Las Moras Health Center - 2023", had the objective of determining the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the workers of the Las Moras Health Center - 2023.

The research presents an applied type methodology, with a quantitative approach, a descriptive level, with a non-experimental design. It has as an independent variable, the organizational climate and as a dependent variable, job satisfaction. The population to be investigated was made up of all the workers of the Las Moras Health Center, which made a total of 108; 80 workers were selected as a sample; the technique used for data collection was the survey and the instrument the questionnaire composed of 17 questions.

Based on the results, it is affirmed that the organizational climate is directly related to the job satisfaction of the workers of the Las Moras Health Center - 2023. This relationship is manifested according to the Pearson correlation range, with a value of 0.608, represented as a moderate positive correlation.

Finally, it is concluded that the two variables are related to each other, demonstrating that a good organizational climate leads to job satisfaction of the workers of the Las Moras Health Center - 2023.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, interpersonal relationships, job identity, organizational structure.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó en el Centro de Salud Las Moras con el objetivo general determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras – 2023.

La observación de la problemática en el Centro de Salud Las Moras, me llevó a sospechar de una posible relación entre ambas variables Clima organizacional y satisfacción laboral, pues en ambos casos, al menos a simple perspectiva, no existen niveles adecuados, hecho que me llevó a plantear la pregunta que dio inicio al presente trabajo ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023?. Para poder responder a esta pregunta se estableció como objetivo general determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023; para ello se consideró como hipótesis existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.

La metodología utilizada en el presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, y contando con un diseño descriptivo y correlacional, la población objeto de estudio la conformaron 104 trabajadores y la muestra 80 trabajadores del Centro de Salud Las Moras. Para la recolección de datos se usaron las técnicas de la encuesta y la observación, cada uno con sus respectivos instrumentos.

En el capítulo I, se analizó el problema de la investigación, donde se describe el problema en general, la formulación del problema (general y específicas), se plantea el objetivo general y los objetivos específicos, la investigación presenta tres tipos de justificación, siendo éstas la teórica, practica y metodológica. Se establece las limitaciones y se describe la viabilidad de la investigación.

El Capítulo II, se desarrolló el marco teórico presentando los antecedentes internacionales, nacional y locales de la investigación. Todo

esto sustentado con las bases teóricas, lo cual, detalla la noción del tema que se desarrolló. También se describe las definiciones conceptuales de la investigación; se planteó la hipótesis general y las hipótesis específicas, se describe las variables de la investigación y se presenta la operacionalización de variables con sus dimensiones e indicadores correspondientes.

En el capítulo III, se realizó la metodología de investigación, donde se describe el tipo de investigación, juntamente con el enfoque, nivel y diseño de la investigación. La población estuvo conformada por 108 trabajadores y muestra se estuvo conformado por 80 trabajadores del Centro de Salud Las Moras. Se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de datos; como instrumento, se desarrolló un cuestionario. Finalmente se presenta las técnicas y análisis para el procesamiento de la información.

Capítulo IV, se desarrolló los resultados obtenidos de la investigación, presentado de forma estadística, mediante tablas y gráficos. También se realizó la prueba de normalidad y las contrastaciones de la hipótesis general y las hipótesis específicas, cuyas correlaciones están expuestas según el valor establecidas, demostrando la aceptación de las hipótesis planteadas.

Capítulo V, abarcó la discusión de resultados de la investigación; finalmente, se expresó las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Desde la década de 1980 hasta la actualidad, el tema del clima organizacional ha suscitado un gran interés, convirtiéndose en un componente esencial de la estructura organizativa de una organización. El término "estructura organizativa" se refiere a la sistemática agrupación de las tareas útiles para realizar los objetivos que se plantean, la designación de un grupo Líder a cada tarea con la capacidad de guiarlo al éxito, así como la puesta en marcha de los mecanismos esenciales para garantizar la coordinación vertical y horizontal dentro de la organización. Dentro del entorno laboral el principal motor de una organización son los colaboradores. Las empresas ocupan la mayor parte del tiempo de las personas y su interacción determina si su paso por la organización es agradable o desagradable. La relación entre la organización y el trabajador es un sistema unificado y cualquier desbalance repercutirá al otro **(Cardona & Buelvas, 2010)**.

A nivel internacional según el estudio realizado por la Consultoría BL GROUP en 2022 refieren que las organizaciones la gestión del talento humano debe estar en armonía con los demás elementos esenciales de la organización: estrategia, procesos, recursos y estructura la cual permitirá ofrecer herramientas a los colaboradores para un desempeño mejor. Por otro lado, el C.I. para el Desarrollo del Conocimiento en formación profesional y la O. I. T.; señala que en los Países de habla Hispana el efecto de la actualización y la reorganización en las instituciones en función a los colaboradores han detectado que el principal problema para renovar el clima organizacional, es por la carencia de un adecuado sistema de comunicación, participación e inserción en las decisiones. Asimismo, el PNUD invoco la utilización de una metodología referida a la investigación del clima organizacional en organizaciones dentro del territorio de países de habla hispana y el caribe, que incluye el estudio de cuatro zonas críticas, la reciprocidad, la participación, el liderazgo y la motivación, para examinar las

demandas y aspiraciones de los trabajadores y fomentar altos grados de satisfacción laboral. Además empresas como Coca Cola, los cuales motivan a sus trabajadores a salir de sus asientos y activar el movimiento de sus cuerpos, estos modelos de motivar al personal son permanentes e introducen un área de gimnasio que puede utilizarse en cualquier hora del día, y KFC, esta empresa estimula su buen clima mediante la participación de sus colaboradores celebrando el cumpleaños de cada uno de ellos con una pieza de pastel proporcionándole una comida diferente en donde participa el administrador, así como la constante capacitación y talleres que sirven como técnicas para establecer una productividad adecuada.

A nivel nacional, según el estudio realizado por HayGrouP Perú señala que la adecuada gestión del clima organizacional dentro de una empresa llevara a un mayor compromiso con su ambiente de trabajo, así mismo indico que dentro de la organización se debería tener lideres que persigan alcanzar resultados, pero destinado a la correcta administración de personal. Por otro lado, universidades importantes en el país como; ESAN (Escuela Superior de Administración y Negocios), USIL (Universidad San Ignacio de Loyola), vienen ofreciendo programas de especialidad en clima organizacional con énfasis en los climas que generen productos de las relaciones, estructura y sistemas de recompensas. Por otro lado, Aptitus aplico una cuestionario, la cual arrojó que el 86% de ciudadanos peruanos preferiría a dejar su lugar de labores si tuviera un pésimo clima organizacional, además, el 81% del personal que labora en organizaciones refiere que el clima organizacional es lo principal para la satisfacción laboral, por último el 19% refiere que nos es significativo a la hora de realizar sus labores, además el director de la encuestadora recalcó que “en el Perú las organizaciones están dirigidas a la satisfacción de los clientes mas no a la de sus colaboradores”.

A nivel local, cabe señalar en los últimos años se está estableciendo la importancia del clima organizacional dentro de las organizaciones huanuqueñas, pero en algunas organizaciones no llegan a implementar un programa para mejorar el clima organizacional, ya sea por falta de entendimiento o dejadez de los directivos.

En esta perspectiva, posteriormente a las inspecciones realizadas y pláticas con los trabajadores del Centro de Salud “Las Moras” se observó un impropio clima organizacional, que por secuencia forja una insatisfacción laboral dentro de la institución.

Las carencias observadas se resumen en:

- Poco porcentaje de responsabilidad de los trabajadores con los objetivos planteados por el centro de salud.
- Carencia de ánimo para realizar las funciones, por los pocos incentivos por logros y desigualdad en el sueldo por el trabajo que se cumple.
- Poco cumplimiento de las políticas y normas de la institución.
- Poca reciprocidad entre los trabajadores, lo que crea desequilibrio en el entorno de trabajo.
- Impuntualidad en el pago a los trabajadores; lo que ocasiona fastidio, molestia y disgusto.

Por lo mencionado, con la finalidad de diseñar soluciones al problema encontrado, es preciso determinar el escenario actual y plantear acciones de progreso, por ende, se consideró apropiado realizar un trabajo de investigación sobre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023?

- ¿Cuál es la relación entre la identidad laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de del Centro de Salud Las Moras - 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.
- Determinar cuál es la relación entre la identidad laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.
- Determinar cuál es la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras -2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El tema de estudio fue pertinente realizarlo en virtud de que hoy día es necesario investigar el comportamiento de los trabajadores en su contexto a fin conocer las causas y consecuencias de las diversas actitudes dentro del Centro de Salud “Las Moras” que permitan luego plantear acciones que conduzcan a fortalecer su crecimiento, este estudio se llevó a cabo utilizando métodos científicos para investigar escenarios que alcanzan ser estudiadas por la ciencia, los resultados obtenidos pondrán ser usados en futuras investigaciones y en otras organizaciones del Estado.

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La indagación se realizó con la intención de contribuir al conocimiento existente sobre la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras, así mismo los resultados obtenidos podrá ser organizados en una propuesta para ser considerados e incorporados por esta institución.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio se realizó porque su desarrollo ayudo a analizar la relación entre del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras o al menos propuso estrategias que de aplicarlas contribuyen a mejorar el problema observado dentro de la institución.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación se realizó respetando lo estipulado en las normas y reglas generales de investigación, así mismo los resultados de esta investigación podrá ser utilizados como base para esquematizar futuras investigaciones en relación con el tema.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La indagación no tuvo ningún limitante por que se ha conseguido la información suficiente ya que existió fuentes de información que contribuyo a la indagación, para llevar a cabo el proyecto de manera óptima.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El proyecto de indagación se realizó en el Centro de Salud “Las Moras”, fue posible porque se contó con disponibilidad de tiempo, recursos financieros, materiales y con la autorización de los encargados de la institución para su desarrollo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Rosales Quijano (2020), realizó la siguiente investigación: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD Provincial de Cotopaxi, 2020”, sustentada en la UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO – 2020, tesis para obtener el título de licenciada en Administración de Empresas, la investigación llevo a las siguientes conclusiones:

Lo más importante en cualquier institución son los trabajadores de ellos dependerá su desarrollo. Para computar la variable Clima Organizacional se utilizó el Test de Clima Laboral de Sonia Palma, lo que determino que las dimensiones tienen valoración baja, por otra parte para valorar la Satisfacción Laboral se utilizó la Escala General de Satisfacción Labora, la cual determinó que la satisfacción dentro de GAD Provincial de Cotopaxi requiere una adecuada intervención para mejorar los niveles.

Asimismo, de acuerdo a la herramienta estadística para correlaciones Rho Spearman se obtuvo que SI existe influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores del Area Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cotopaxi, con un valor correlacional de 0,870.

Castellón Zans (2017), realizó la siguiente investigación: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN”, sustentado en la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONÓMA DE NICARAGUA, MANAGUA

– 2017, tesis para obtener el título de licenciado en Administración de Empresas, la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

El Clima Organizacional actual en la Facultad Regional Multidisciplinaria, es positiva en mayor medida, se refiere que cada factor de las variables está directamente relacionado con el otro. Asimismo, se verifica que el desempeño laboral es bajo. Los trabajadores docentes y administrativos creen que mejorar el clima organizacional tendría un impacto positivo en el desempeño laboral.

Cruz Meza (2018), realizó la siguiente investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en Chiapas” sustentada en la UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS, MEXICO – 2018, tesis para obtener el título de licenciada en Administración de Empresas, la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Los resultados mostraron que, SI existe relación entre el clima organizacional y el desempeño en la Universidad Linda Vista, en donde se determinó que el 86% de los empleados percibe un clima organizacional positivo.

En relación al desempeño laboral, se encontró que el 56.4 percibe un desempeño laboral muy bueno

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Cabrera Salas (2018), realizó la siguiente investigación: “Clima organizacional y Satisfacción laboral en colaboradores de una Institución Publica Peruana, 2018”, sustentado en la UNIVERSIDAD ESAN – 2018, tesis para obtener el título de licenciada en Administración de Empresas, la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

En la indagación se utilizó instrumentos de medición fueron el cuestionario Escala del Clima Laboral de Sonia Palma que determino que el clima organizacional de los colaboradores que trabajan en la institución pública es “muy favorable” y el cuestionario de la Teoría

Bifactorial de Frederick Herzberg ayudo a medir su satisfacción laboral en este estudio la cual lo determino como “favorable”, esta evaluación es consistente en todos sus indicadores. Además, se observó una relación muy positiva entre todas las dimensiones. (autorrealización, involucramiento, comunicación).

Castro Vega (2021), realizo la siguiente investigación: “Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas, 2021”, sustentado en la UNIVERSIDAD DE LIMA – 2021, tesis para obtener el título de licenciada en Administración de Empresas, la investigación llevo a las siguientes conclusiones:

Se analizaron indagaciones que relacionan el clima laboral con la satisfacción laboral en un contexto organizacional. Los resultados de estos estudios mostraron una influencia positiva del clima laboral en la satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas (Noboa et al., 2019; Pedraza, 2020; Pupo-Guisado et al., 2017). Un grato clima laboral corresponderá a una mayor satisfacción en el trabajo.

Paz Gallegos (2016), realizo la siguiente investigación: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016”, sustentado en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN – 2016, tesis para obtener el título de licenciada en Administración de Empresas, la investigación llevo a las siguientes conclusiones:

Se determino en la investigación con un 93.3% que si Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa. Asimismo, al examinar el p valor se observa que este es de 0.001, es decir es menor a 0.05, lo cual representa que existe relación entre ambas variables. Se estableció, de acuerdo a la percepción de los servidores que el Clima Organizacional es de un nivel promedio.

Según una evaluación de 180 grados realizada por los jefes a sus subordinados en el Ministerio Público Gerencia Administrativa de

Arequipa, el 58.30% del personal tiene un desempeño laboral muy bueno, el 20% tiene un nivel bueno, el 20% tiene un nivel excelente y el 1.7% tiene un desempeño regular.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Bernal Clemente (2021), realizo la siguiente investigación: “Clima Organizacional en tiempos de COVID y su relación con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica, 2021” sustentado en la UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN – 2021, tesis para obtener el título de licenciado en Administración de Empresas, la investigación llego a las siguientes conclusiones:

En relación al clima organizacional en el Hospital Regional de Huancavelica durante la pandemia de COVID, el 65% del personal administrativo calificó que el clima organizacional como regular y el 35% como bueno. En cuanto al comportamiento organizacional, el 50% lo calificó como bueno y el otro 50% como regular.

Asimismo, se estableció una correlación de Pearson ($r=0,934$); con un nivel de significancia de $p=0,000$ menor a 0,05, concluyendo que el clima organizacional en tiempos de COVID sí tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica en el 2021, de este modo se refutó la hipótesis nula.

Godoy Beteta y Melchor Poma (2017), realizo la siguiente investigación: “Clima Organizacional y su relación con la satisfacción de los clientes reales en la corporación hotelera Suites Huánuco” sustentado en la UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN – 2017, tesis para obtener el título de licenciados en Administración de Empresas, la investigación llego a las siguientes conclusiones:

En terminación, existe una relación positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción de los clientes reales en la Corporación

Hotelera Suites Huánuco Pampa, por eso, es imprescindible que los encargados de la empresa a prestar mayor atención a sus trabajadores, para mejorar su motivación y brindar mayor satisfacción al cliente.

La Estructura Organizacional se relaciona de manera positiva con la Satisfacción de los Clientes reales

La Responsabilidad se relaciona de manera negativa con la Satisfacción de los Clientes reales

La Recompensa se relaciona de manera negativa con la Satisfacción de los Clientes reales en la Corporación Hotelera Suites Huánuco Pampa.

Tacuchi Sanchez (2017), realizo la siguiente investigación: “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección regional de salud Huánuco, 2017” sustentado en la UNIVERSIDAD DE HUANUCO – 2017, tesis para obtener el título de licenciado en Administración de Empresas, la investigación llevo a las siguientes conclusiones:

Se determino que existe una relación considerable entre las variables de estudio clima organizacional y satisfacción laboral con un valor relacional de 0.752.

Deduciendo el estudio, existe una relación positiva fuerte entre las variables de estudio clima organizacional (relaciones) y satisfacción laboral. con un valor relacional de 0.791.

Hay una relación media entre el clima organizacional (identidad) y la satisfacción laboral, con un valor relacional de 0.410.

Existe una relación media entre las variables de estudio clima organizacional (conflicto) y satisfacción laboral; con un valor relacional de 0.265.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

2.2.1.1. TEORÍA CLIMA ORGANIZACIONAL

Rensis Likert, psicólogo estadounidense, inició sus estudios en 1946 con trabajadores de oficina de una gran compañía de seguros; gracias a ellos se pudo ver que los rasgos fundamentales en las oficinas con mayor desempeño eran que los encargados otorgaban más autonomía, tenían una inspección más blanda y se preocupaban por el entorno personal y la comodidad de sus colaboradores. Al encontrar efectos parecidos en otras investigaciones, Likert, concluyó que los inspectores que priorizaron sobre la tarea fueron más productivos que aquellos que no lo hicieron, y como resultado, por lo que los colaboradores tenían una moral más baja y menos satisfactoria por su trabajo.

2.2.1.2. DEFINICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Dorta Quintana (2017), indica que significa el individuo y su entorno anímico. Ese entorno es captado e descifrado por el individuo. Es decir, la conducta es una función de la interacción entre ente y entorno.

Escat Cortes (2015), afirma que el individuo tiene una percepción global de la organización basada en su interacción con ella. Esta percepción es personal y psicológica y varía de un individuo a otro. Lo importante es cómo el individuo ve su medio, libremente de cómo lo ven otros. Por eso, esta percepción es más una característica del individuo que de la organización.

Ortega (2023), atestigua que es cómo los empleados sienten y valoran el lugar donde trabajan. Esto puede cambiar según cada persona y sus sentimientos físicos, mentales y emocionales. El clima laboral afecta a cómo se desempeñan, se comportan y se motivan los empleados en su trabajo.

ISOTOOLS (2016), refiere a cómo los empleados y directivos perciben y valoran su organización. Esta percepción personal afecta directamente el desarrollo de la organización. El clima se refiere a las características del ambiente laboral.

Orellana Nirian (2019) , infieres que es un aspecto importante de la interacción en una empresa. Los colaboradores deben tener la oportunidad de crear un ambiente de trabajo agradable y la organización debe apoyar esto con reconocimiento y beneficios que reflejen su cultura. El objetivo final es tener una empresa más feliz y satisfecha, lo que la hace más competitiva a futuro en el entorno donde labore.

2.2.1.3. IMPORTANCIA

Tecolom (2015), es crucial brindar atención al ambiente laboral en una organización, porque puede afectar su crecimiento. Si los empleados se sienten conectados y parte de la empresa, es más probable que trabajen de manera más práctica. Los resultados de un buen clima organizacional son:

- El FeedBack es importante ya que permite aprender nueva información sobre uno mismo, sobre el entorno de trabajo, los procesos y el desarrollo de la organización. Esto se refiere a las acciones y procesos que proporcionan una visión relativa del entorno.
- Es importante tener conciencia sobre las normativas ya que a menudo la sociedad cambia su comportamiento, condiciones y valores en respuesta a cambios en las normas
- Si el clima organizacional es positivo, se consigue aumentar la interacción y la comunicación entre los recursos humanos de la organización.
- En la formación igualmente se representan resultados, es muy común que se funden actividades con el fin de optimizar.

- La comparación es importante en una organización ya que permite a las personas expresar públicamente sus desiguales dictámenes sobre afirmaciones, valores y reglas para evadir problemas en el trabajo cotidiano.
- La colaboración también es decisiva ya que permite a los personales interactuar en la resolución de dificultades, definición de fines y generación de nuevas opiniones.
- El clima organizacional influye en la energía y la confianza de los subordinados y puede acrecentar su motivación.

2.2.1.4. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- **Relaciones Interpersonales**

La vida en sociedad se basa en este tipo de relaciones que se presentan de diferentes formas en situaciones cotidianas especialmente en el trabajo, donde los empleados sienten que hay un buen ambiente y que se llevan bien entre ellos y con sus jefes. **(Silveria, 2016).**

Estas relaciones interpersonales son la forma en que los individuos se conectan entre sí a través de emociones, impresiones, intereses y acciones sociales. Estas relaciones son fundamentales para la vida en compañía y ocurren en diferentes contextos como la familia, amigos, trabajo, centros deportivos y casamientos. Lo importante es que haya una comunicación continua entre las personas. **(Etece, 2022).**

Indicadores

- **Percepción**

Hace referencia a todas las sensaciones que tiene cada empleado en su entorno laboral **(Ortega, Questionpro, 2023).**

- **Comunicación**

Es el proceso de intercambiar datos entre individuos que están relacionadas o que pertenecen a algún tipo de organización, una empresa, una institución, etc. con la finalidad de lograr un propósito específico **(Etece, 2021)**.

➤ **Conflicto**

Un conflicto laboral es un problema de derecho o de interés entre empleadores y empleados. Puede ser personal, entre dos o más personas, o entre los trabajadores y la dirección. Los conflictos laborales pueden ser provocados por falta de comunicación, desacuerdo de personalidades, acoso laboral, competencia, divergencia, incompatibilidad real **(Westreicher, 2020)**.

• **Identidad Laboral:**

López Franco (2016), refiere a las propiedades personales que una persona muestra en su interacción con los otros. Es la forma en que una persona responde a las actitudes de los demás y aporta su propia originalidad.

Moreno Hurtado (2018), refiere a cómo una persona se ve a sí misma como colaborador en el enfoque y en el ejercicio de sus funciones. También está relacionada con el entrenamiento de relaciones en el contexto laboral.

Indicadores

➤ **Pertenencia**

Concibe que un empleado se aprecie parte de la empresa y adopte las metas del grupo laboral como oportunos **(MacNei, 2022)**.

➤ **Compromiso**

El compromiso surge de dentro y lleva a la excelencia al hacer que una persona use todas sus habilidades y realice más de lo deseado **(Formacion GCC, 2021)**.

➤ **Cultura Organizacional**

La cultura organizacional se refiere a los valores, hábitos, credos, cualidades y prácticas de los miembros de una empresa. Se expresa a través de sus habilidades, estructuras y métodos **(Michael, 2018)**.

• **Estructura Organizacional**

Sy Corvo (2022), nos muestra que es la manera en que una organización, compañía o asociación asigna funciones y responsabilidades entre sus colaboradores, con la finalidad de que se cumplan los objetivos y metas que se tienen. Esta estructura es imprescindible para planear las actividades y definir la forma de operación de una empresa u organización, pues es lo que determina las tareas que cada persona lleva a cabo, permitiendo que todos sepan qué se espera de su trabajo y labores.

Etece (2022), refiere que es la estructura organizacional de una empresa se refiere a cómo se ve a sí misma, cómo proyecta su labor y cómo distribuye adecuadamente sus compromisos. Es la forma en que está organizada la compañía.

Indicadores

➤ **Política**

Estas son las reglas que definen lo que los empleados pueden y no pueden hacer, la filosofía de la empresa y cómo deben interactuar. Son afirmaciones de las nociones fundamentales que las empresas se compromete a perseguir y practicar **(Rubio, 2019)**.

➤ **Jerarquía**

Es la disposición de personas o cosas en una escala jerárquica basada en su jerarquía o notabilidad. También se refiere a la estructura en la que se clasifican los individuos según su nivel de poder **(Etece, 2022)**.

➤ Reglas

Es un procedimiento establecido para llevar a cabo algo, un procedimiento para ejecutar labores, que se encuentran establecidas en la organización (Etece, 2020).

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

2.2.2.1. TEORÍA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

La teoría de los dos factores de Frederick Herzberg es la inicial teoría sobre la satisfacción laboral, que genera interés y muchos escritores han querido confirmar o refutar su valor. Esta teoría propone que la gusto o el disgusto de una persona en la organización se debe a su trato con el trabajo y su actitud hacia él. Por lo tanto, propone la presencia de dos tipos de factores:

- Factores Intrínsecos o Motivadores, contiene aspectos como la trato entre el subordinado y el trabajo, el logro, el reconocimiento, el impulso, el trabajo desafiante y el compromiso.
- Factores Extrínsecos. Capacidades y dirección de la compañía, relaciones interpersonales, salario, la inspección y las situaciones de compromiso.

2.2.2.2. DEFINICIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL

Caamaña (2018), precisa como el conjunto de cualidades que un individuo tiene hacia su organización. Si alguien está muy contento con su trabajo, tendrá actitudes efectivas hacia él, mientras que, si está descontento, tendrá actitudes contrarias.,

Werther y Davis (2000), refieren que es el juicio de apoyar a los subordinados a lograr un nivel de rendimiento y una aptitud de comportamiento particular y general que satisfaga su necesidad y la de su organización.

Gomez (2022), dice que es la reacción apasionada que tienen los subordinados hacia la empresa en la que laboran. Puede variar de una persona a otra y depende de las condiciones internas y estructurales, así como de la disposición para ejecutar sus funciones.

Capdevilla (2022), nombra como una valoración relativa que los subordinados hacen de su trabajo, teniendo en cuenta condiciones necesarias como el sueldo, el sitio, los beneficios y el acatamiento de sus posibilidades. Si un trabajador está identificado con su trabajo, tendrá un mejor beneficio y producción, lo que beneficia tanto al trabajador como a la organización.

Ucha (2012), el concepto de satisfacción laboral se usa en el ámbito del entorno de labores para referirse a la altura de agrado, de satisfacción, de placer, que el trabajador muestra en trato a su centro de labores y a los trabajos que ejecuta y al ambiente que la envuelve.

2.2.2.3. IMPORTANCIA

Pulso Laboral (2018), indica que, para diversos empresarios, tener trabajadores malcontentos puede afectar negativamente su creación. Pero, con el avance tecnológico, la satisfacción laboral se ha vuelto cada vez más significativa, la importancia de la complacencia en el puesto es fundamental para las empresas. Puede generar arrojo real, creatividad y una mayor estimulación para el éxito.

Calcular la satisfacción laboral alcanza ser difícil ya que no hay presentaciones o investigaciones que establezcan juicios y proporcionen valores. Una de las formas más naturales de medir este conocimiento es a través de:

- Las entrevistas laborales deben ejecutarse en un ambiente de compañerismo y seguridad. No tiene sentido examinar a un

empleado sobre su complacencia si se siente forzado o teme por su labor. Los recursos humanos deben proyectar bien la estrategia para estas evaluaciones.

- Las encuestas también pueden ser complejas debido al temor a perder el trabajo. Sin embargo, se pueden hacer encuestas incógnitas para conseguir más información.
- La elección del procedimiento dependerá de la averiguación que la compañía quiera obtener y de su relación con los trabajadores. Los recursos humanos pueden aplicar experimentos psicológicos, pero ninguna consecuencia será 100% confiable.

2.2.2.4. DIMENSIONES DE LA CAPTACIÓN DE CLIENTES

- **Beneficios laborales y/o Remunerativos**

Ayudan mejorar la eficacia de vida de los trabajadores. Ser maleables y mejorar la experiencia del empleado son claves para acrecentar su productividad y veracidad a la empresa, reduciendo la revolución de personal y la deserción. Los beneficios laborales incluyen compensaciones adicionales a los salarios regulares convenientes por el empleado. **(La Torella, 2015)**.

Larios (2017), las prestaciones incluyen sueldos, estipendios, salarios, reservas y beneficios como prestación de refectorio, planes de retiro privados y procedimientos de ahorro. También pueden incluir estímulos para los trabajadores como recompensas y subvenciones.,.

Indicadores

- **Remuneración Económica**

El salario es el pago en dinero que se recibe por haber realizado una prestación determinada. Es la cantidad económica que toca una persona u organización como recompensa por haber elaborado ciertas tareas **(Frederick, 2022)**.

➤ **Remuneración no Económica**

La retribución no monetaria es una forma de reconocimiento que puede tener más valor para un empleado que el dinero en sí **(Ameghino, 2018)**.

• **Desarrollo personal y profesional**

Salas Perea (2016), es una práctica de interacción propio y grupal que permite a los participantes desenvolver y mejorar destrezas para la comunicación inmediata, las relaciones interpersonales y la toma de disposiciones, así mismo es un proceso de superación y crecimiento basado en la consciencia de nuestros principios, a dónde aspiramos llegar, quiénes deseamos ser y si estamos dispuestos a comprometernos para lograrlo.

Corrales Ciganda (2020), es un juicio de canje psicológico que persiste inseparable la vida. Te permite valorar tus destrezas, guiar tus pensamientos y acoger nuevas cualidades.

Involucra hacer cambios reveladores en las áreas de tu vida con las que no estás orgulloso. A través del progreso personal, puedes mejorar tus destrezas, tácticas y materiales para perfeccionar en todos los semblantes de tu distintivo. El objetivo del desarrollo particular es acrecentar tu autoconciencia, prosperidad y triunfo en todos los perímetros de tu vida, tanto competitiva como corporal y anímico.

Indicadores

➤ **Realización Profesional**

La construcción es un proceso incesante a lo extenso de la existencia, como las personas cambian y progresan, es posible que alguien se aprecie verificado en su carrera competitivo al haber alcanzado sus metas laborales **(Nicuesa, 2015)**.

➤ **Estabilidad Emocional**

Hace referencia a la capacidad de una persona para afrontar problemas y adversidades dentro de la compañía **(Lucas, 2022)**.

➤ **Satisfacción Personal**

Es el reconcomio de ventura o goce que experimentamos cuando hemos cumplido un deseo o satisfecho una insuficiencia **(Etece, 2022)**.

• **Relación con la Autoridad**

Obregon (2016), nombra que es la relación contractual existente entre un empresario o empleador, así mismo es la valoración que hace el subordinado de su trato con su director inmediato y de sus prontitudes diarias en el trabajo.

Cantaora (2015), está concerniente con los derechos y la idea de que conseguimos regir a otros. No es algo que cualquiera pueda conceder, sino que se gana a través de la usanza y la cabida de ser comprometidos y cumplir con nuestros compromisos. Este amaestramiento es el efecto del trabajo que hemos realizado en nuestra vida junto a nuestros papás, instructores y en el colegio.

Indicadores:

➤ **Relación con el jefe**

Una buena relación entre jefe y empleados aumenta el rendimiento, cuando no funciona esto estresa a todos los empleados **(Ramirez, 2023)**.

➤ **Apreciación Laboral**

Es la valoración subjetiva por parte de los supervisores o jefes en relación a la labor desempeñada dentro del ambiente de trabajo **(Madhavi Reddy, 2022)**.

➤ **Liderazgo**

Es la destreza de persuadir en un grupo para alcanzar un objetivo frecuente. Una líder mentora y origina a su equipo para lograr términos y obtener secuelas. Ser líder implica tener una visión clara, notificar de manera cierta y motivar a los demás a trabajar en equipo para adquirir **(Etece, 2021)**.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Ambiente Físico**

Se describe al ambiente nativo en el que los actores llevan a cabo el ejercicio de una historia. En este entorno se relata el turno, la fecha y la hora en que acontece la realización. **(Carolina, 2015)**.

- **Ambiente Social**

Rodea aspectos como la complicidad, los compromisos entre individuos o entre demarcaciones, la declaración y otros. **(Ferrer, 2015)**.

- **Autorrealización**

Cuando un individuo logra sus fines y objetivos por sí misma, percibe una impresión de complacencia y afectación por sus logros (Oses, 2022).

- **Características estructurales**

Es el volumen de la compañía, su distribución sensata, el modo de orientación, etc. **(Ferrer, 2015)**

- **Características personales**

Son las competitividades y las cualidades, las estimulaciones, las posibilidades, etc **(Ferrer, 2015)**.

- **Clima Organizacional**

Hace referencia al ambiente general que se distingue en una organización. Encierra aspectos como el nivel de complacencia de los empleados y la disposición de las relaciones entre compañeros y generales **(Ferrer, 2015)**.

- **Comportamiento organizacional**

Este campo de estudio explora cómo las personas, los conjuntos y la ordenación influyen en el procedimiento dentro de una organización **(Ferrer, 2015)**.

- **Conducta**

Manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general **(Perez Porto y Merino, 2008)**.

- **Desarrollo personal**

Refiere al consentimiento que posee el colaborador de perpetrar labores demostrativas para su autorrealización **(Oses, 2022)**.

- **Desempeño laboral**

Se refiere al provecho y el hecho de un trabajador al cometer las ocupaciones y trabajos primordiales que demanda su cargo **(Mazzdy, 2015)**.

- **Eficacia**

Destreza para ocasionar el resultado ansiado o de ir bien para definitiva cosa **(Carmen, 2020)**.

- **Eficiencia**

Destreza para efectuar o cometer debidamente una función **(Carmen, 2020)**.

- **Escala Jerárquica**

Supone un orden descendente o ascendente (**Ferrer, 2015**).

- **Incompatibilidad**

Es la capacidad que observa alguien, ya sea para unirse o para existir conjuntamente con otro (**Ucha, 2011**).

- **Jefe**

Elemento que asume poderío o potestad sobre un conjunto de individuos para regir sus labores o sus diligencias (**Gemma, 2019**).

- **Motivación**

La motivación es un estado íntimo que impulsa, guía y ampara el proceder de una persona hacia objetivos o metas fijadas (**Jenifer, 2022**).

- **Productividad**

Habilidad de fabricación por unidad de trabajo (**Coll Morales, 2022**).

- **Subordinado**

Es un elemento que está inferior la autoridad o la inspección de otro elemento y que sigue sus mandatos o erudiciones (**Sanchez Galan, 2020**).

- **Toma de decisiones**

Es la secuencia, en esencia, que permite solucionar los diferentes retos a los que se debe afrontar un individuo (**Perez Porto y Gardey, 2010**).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.
- Existe una relación significativa entre la identidad laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.
- Existe una relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- Clima Organizacional.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- Satisfacción Laboral.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima Organizacional.	Relaciones Interpersonales	Percepción	¿Ud. percibe que sus opiniones son consideradas?
		Comunicación.	¿Considera Ud. que la comunicación en el Centro de Salud es fluida y oportuna?
		Conflicto.	¿El centro de Salud existe conflicto entre los trabajadores?
	Identidad Laboral	Pertenencia	¿Cree Ud. que el Centro de Salud promueve la participación del personal activamente?
		Compromiso	¿Cree Ud. que el grado de compromiso del personal el Centro de Salud es adecuada?
		Cultura organizacional	¿Cree Ud. que el personal se identifica con la cultura organizacional del Centro de Salud?
		Políticas	¿Considera Ud. que las políticas de trabajo del Centro de Salud son los adecuados?
	Estructura Organizacional	Jerarquía	¿Cree Ud. que el personal respeta el orden jerárquico ala realizar sus actividades dentro del Centro de Salud?
		Reglas	¿Cree Ud. que el personal cumple las reglas establecidas en el Centro de Salud?
		Beneficios Laborales	Remuneración económica
VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción Laboral.	Beneficios Laborales	Remuneración no económica	¿Ud. obtiene algún reconocimiento o incentivo al desempeñar tus labores eficientemente?
		Desarrollo Personal y Profesional	Realización Profesional
	Desarrollo Personal y Profesional	Estabilidad Emocional	¿Ud. tiene la capacidad para afrontar problemas laborales que pueden suscitarse repentinamente?
		Satisfacción Personal	¿Ud. está satisfecho en su trabajo? (por las funciones encomendadas)
		Relación con el jefe	¿La relación con su jefe es la adecuada?
	Relación con la Autoridad	Apreciación laboral	¿Su jefe inmediato valora el esfuerzo que realiza al desempeñar sus labores?
		Liderazgo	¿El Centro de Salud realiza test para evaluar el liderazgo de sus trabajadores?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

La actual indagación fue de tipo aplicada y consiste en una metodología no sistemática para abordar problemas o preguntas específicas. Estos fenómenos o preguntas pueden estar relacionados a nivel individual, grupal o social **(Maigua, 2023)**

3.1.1. ENFOQUE

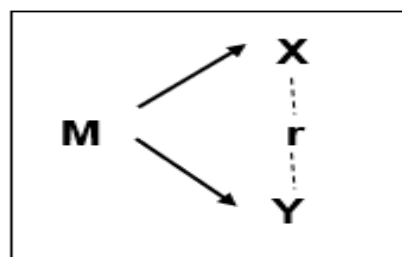
Sampieri, Collado, y Batista (2014), el enfoque es cuantitativo. Por emplear la recolección de datos para contrastar hipótesis con base en la comprobación numérica y el estudio estadístico, para establecer patrones de comportamiento y apreciar teorías

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La presente investigación se enfoca en un estudio descriptivo, que implica una descripción detallada de un problema o fenómeno para analizar cuidadosamente sus variables y dimensiones. Además, también se utilizará un enfoque de correlación para determinar la asociación entre dos **(Hernández et al., 2006)**.

3.1.3. DISEÑO

La presente investigación tiene un diseño no experimental, en el cual no se manipulará ninguna de las variables estudiadas, por lo tanto, se observará el entorno en el que se encuentran y se procederá a su análisis. **(Sampieri, Collado, y Batista 2014)**,



Donde:

X= Clima Organizacional

Y= Satisfacción Laboral

M= Muestra

r = La relación entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para **Spiegel (2010)**, manifiesta que una población alcanza a “todos los miembros de cualquier clase bien definida de eventos, objetos y personas”.

Se ha considerado 108 trabajadores del Centro de Salud Las Moras.

Tabla 1

Registro de trabajadores del Centro de Salud Las Moras

Sistema de RR. HH (control de asistencia)	Población
Total	328

Nota. Recursos Humanos del Centro de Salud Las Moras.

3.2.2. MUESTRA

La muestra es un sub conjunto de elementos que pertenecen a la población, es un sub grupo de la población. El muestreo será probabilístico, la cual para desteterminarlo será la siguiente formula.

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

n= tamaño de muestra

z= margen de confiabilidad (95%de confiabilidad, Z= 1.96)

E= margen de error 0.05

p = Proporción de los trabajadores, cuya característica principal es de nuestro interés ($p=50\%$)

q = Proporción de los trabajadores que no tiene la característica de nuestro interés

N = Tamaño de población ($N=108$ trabajadores considerados en el cuadro para asignación de personal del Centro de Salud Las Moras).

Realizando la fórmula oportuna se ha encontrado una muestra igual a **80** trabajadores del Centro de Salud Las Moras.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.3.1. TÉCNICA

Las técnicas empleadas para la obtención de datos en el estudio serán los siguientes:

- **Datos Primarios**

Son los que se adquieren individualmente para el fin de la exploración a perpetrar. Las fuentes primarias pueden ser grupos focales, observación, ensayos, etc.

- **Datos Secundarios**

Se refieren a los datos que ya están de un principio fuera o dentro a la organización y que han sido emanados con un fin diferente a la pesquisa en discusión. Las fuentes secundarias deberían ser obtenidos de revistas, institutos, universidades, internet, etc.

- **La encuesta**

Sistemáticas basadas en preguntas que se ejecutará a la muestra **(Abascal y Esteban 2005)**.

3.3.2. INSTRUMENTO

El instrumento que se utilizará para el presente estudio de investigación será:

- **Cuestionario**

Instrumento que establece en una serie de preguntas, que se establecerá a una cierta muestra, para la obtención de información y datos (Arribas, 2004).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas para el procesamiento y análisis de la información recolectada por el instrumento serán los siguientes:

- **Cuadros Estadísticos**

Es una gráfica visual de diferentes contextos que ocurren en nuestra vida diaria. En el cuadro estadístico, podemos relacionar tantas variables como queramos, como por ejemplo el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

- **Estadígrafos**

Es una función precisa que emplea datos de muestra para obtener un resultado numérico. Se utilizan para valorar parámetros o valores de distribuciones de probabilidad y realizar inferencias estadísticas, como contrastes de hipótesis e intervalos de confianza para uno o varios parámetros. Por ejemplo, se pueden utilizar para estudiar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

- **Diagrama de Barras**

Es una representación visual de un conjunto de datos o valores mediante barras rectángulas cuyas longitudes son proporcionales a los valores figurados. Se utilizan para cotejar dos o más valores y las barras pueden

orientarse vertical u horizontalmente con el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

- **Programa SPSS**

Es una plataforma de software desarrollada por IBM, es un software más acreditado poseyendo la virtud para trabajar con magnos bases de datos y una facil interface para los análisis con el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 2

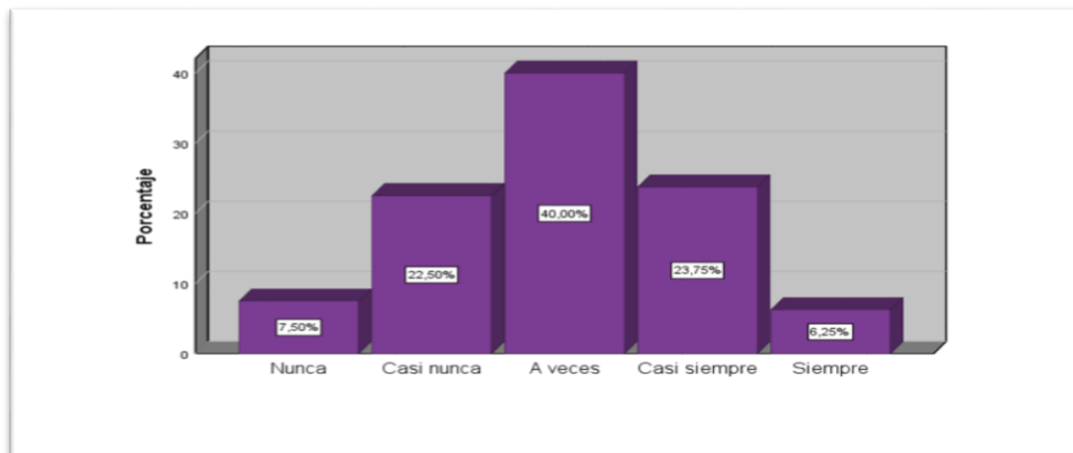
¿Ud. percibe que sus opiniones son consideradas?

Percepción	n = 80	
	fi	%
Nunca	6	7,5
Casi Nunca	18	22,5
A veces	32	40,0
Casi siempre	19	23,8
Siempre	5	6,3

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 1

¿Ud. percibe que sus opiniones son consideradas?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 1

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 7% considera que sus opiniones nunca son consideradas, así mismo el 23 % manifestó que casi nunca sus opiniones son consideradas, mientras tanto el 40% del total manifestaron que a veces, también el 24% del total considera casi siempre y el 6 % manifestó que siempre se toman en cuenta sus opiniones.

ANALISIS: Esto refleja que los jefes del centro de salud no consideran en su totalidad las opiniones de los trabajadores, lo que genera su poco compromiso

con la institución, el centro de salud debe implementar un sistema de dialogo que permita captar las opiniones de todo el personal, en todos los niveles ya que aportan conocimientos y nuevas expectativas que serán beneficiosas para la institución.

Tabla 3

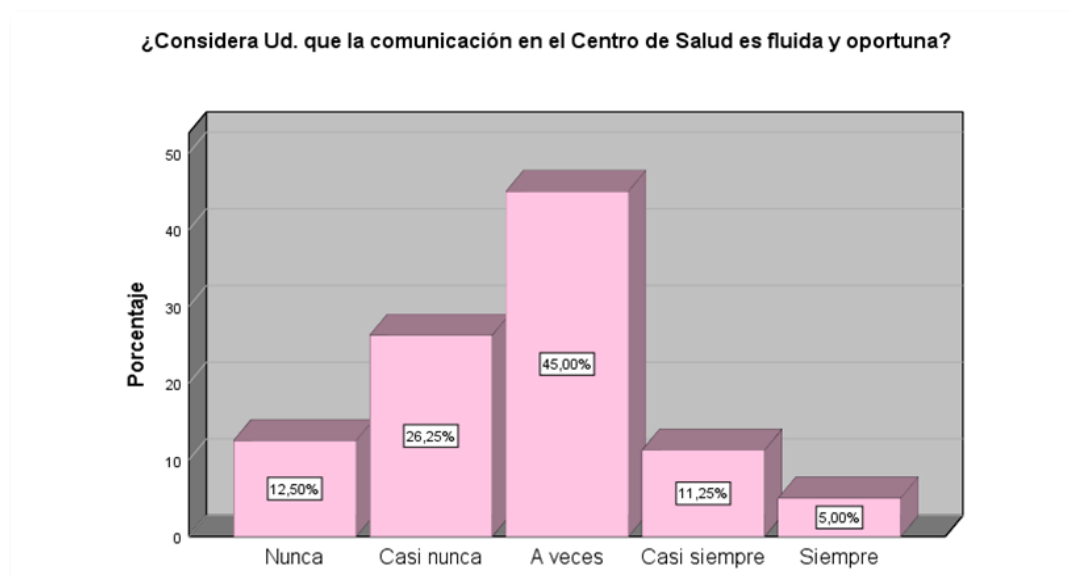
¿Considera Ud. que la comunicación en el Centro de Salud es fluida y oportuna?

Comunicación	n = 80	
	fi	%
Nunca	10	12,5
Casi Nunca	21	26,3
A veces	36	45,0
Casi siempre	9	11,3
Siempre	4	5,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 2

¿Considera Ud. que la comunicación en el Centro de Salud es fluida y oportuna?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 2

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 13% considera que nunca la comunicación es fluida y oportuna, así mismo el 26% refiere que casi nunca, el 45% considera que a veces la comunicación es fluida y oportuna, mientras tanto 11% considera que casi siempre y el 5% opina que siempre.

ANALISIS: Los resultados alcanzados muestran que comunicación dentro del Centro de Salud es deficiente, lo que genera lentitud por parte de los

trabajadores en brindar la atención y al realizar sus actividades, por ello es importante que se establezca canales de comunicación más eficientes, para contar con información rápida, veraz y confiable.

Tabla 4

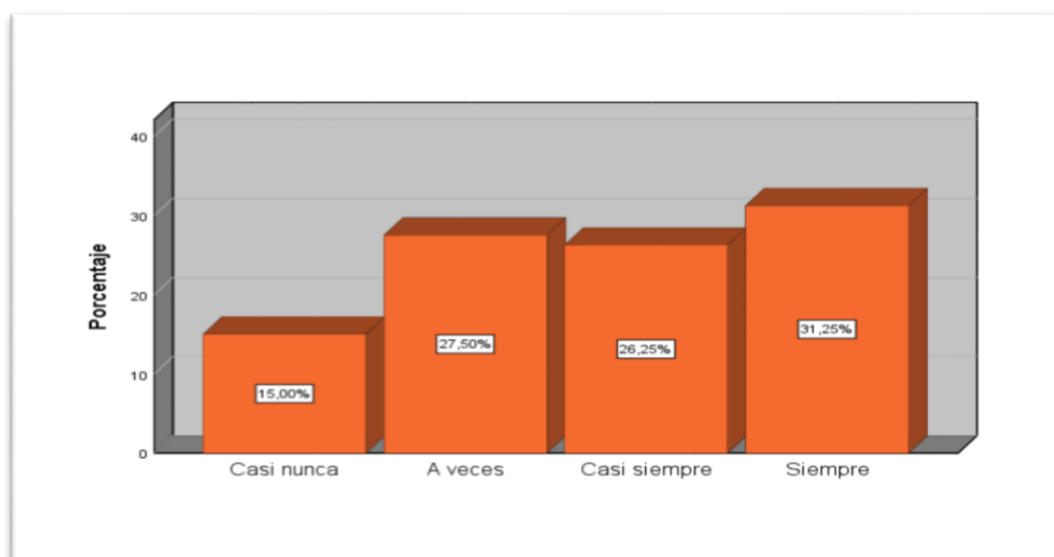
¿El centro de Salud existe conflicto entre los trabajadores?

Conflicto	n = 80	
	fi	%
Casi Nunca	12	15,0
A veces	22	27,5
Casi siempre	21	26,3
Siempre	25	31,3

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 3

¿El centro de Salud existe conflicto entre los trabajadores?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 3

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 15% considera que nunca existe conflicto entre los trabajadores, así mismo el 28% opina que a veces, mientras tanto el 26% manifestaron que casi siempre y el 31% que siempre existe conflicto entre los trabajadores.

ANALISIS: Los resultados muestran que dentro de esta institución existe el conflicto entre los trabajadores, esas discrepancias repercuten en el acatamiento de los objetivos, ya que no trabaja en armonía, el Centro de Salud

debe enfocarse en identificar el conflicto e implementar una herramienta como la escucha activa.

Tabla 5

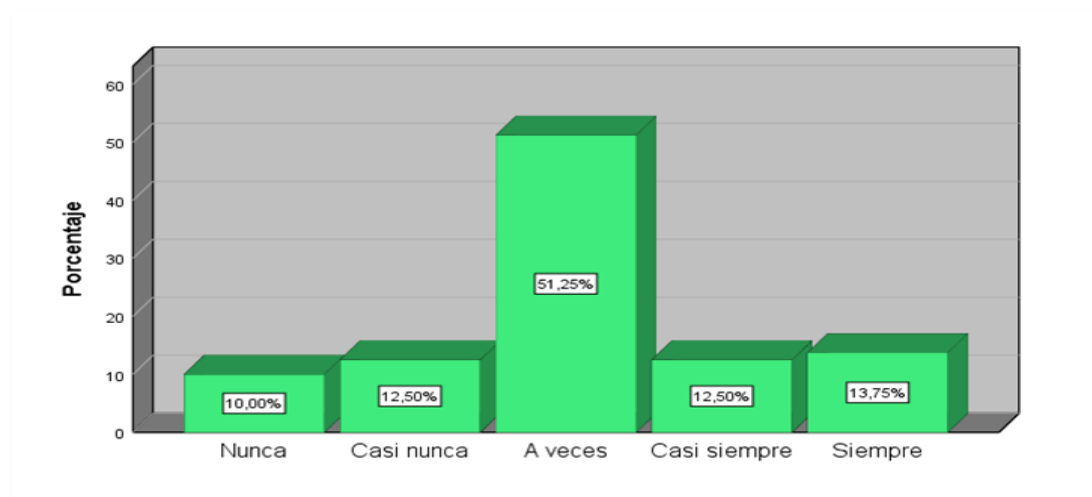
¿Cree Ud. que el Centro de Salud promueve la participación del personal activamente?

Pertenenencia	n = 80	
	Fi	%
Nunca	8	10,0
Casi Nunca	10	12,5
A veces	41	51,2
Casi siempre	10	12,5
Siempre	11	13,8

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 4

¿Cree Ud. que el Centro de Salud promueve la participación del personal activamente?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 4

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 10% considera que nunca se promueve la participación del personal activamente, el 12% manifestó que casi nunca, así mismo el 51% opina que a veces, mientras tanto el 13% considera que casi siempre y el 14% que siempre.

ANALISIS: Los resultados muestran claramente que hay un problema ya que la institución no promueve la participación del personal lo que está ocasionando que el nivel de compromiso sea deficiente, la institución debe inmiscuir a los trabajadores en todas las actividades relacionadas al crecimiento y cumplimiento de metas.

Tabla 6

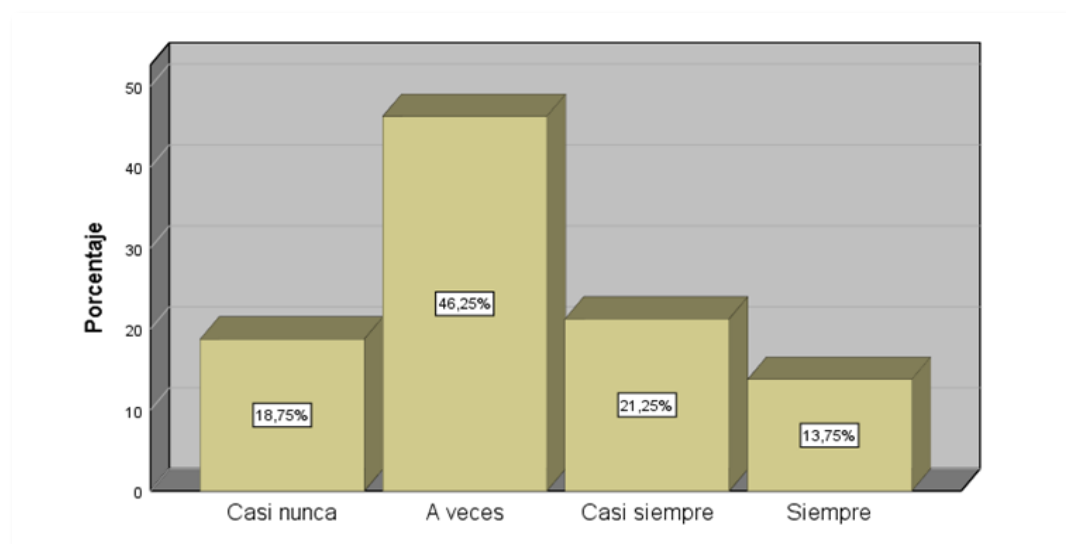
¿Cree Ud. que el grado de compromiso del personal el Centro de Salud es adecuada?

Compromiso	n = 80	
	Fi	%
Casi Nunca	15	18,8
A veces	37	46,3
Casi siempre	17	21,3
Siempre	11	13,8

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 5

¿Cree Ud. que el grado de compromiso del personal el Centro de Salud es adecuada?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 5

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 19% considera que casi nunca existe un grado de compromiso adecuado, así mismo el 46 %del total manifestó que a veces, mientras tanto que el 25% refirió que casi siempre y el 14% que siempre.

ANALISIS: Podemos deducir que la mayoría de trabajadores considera que existe falta de compromiso, es por ello que se debe establecer un programa de incentivos o recompensas y un ambiente laboral adecuado que estimule a los trabajadores a realizar sus actividades con esmero.

Tabla 7

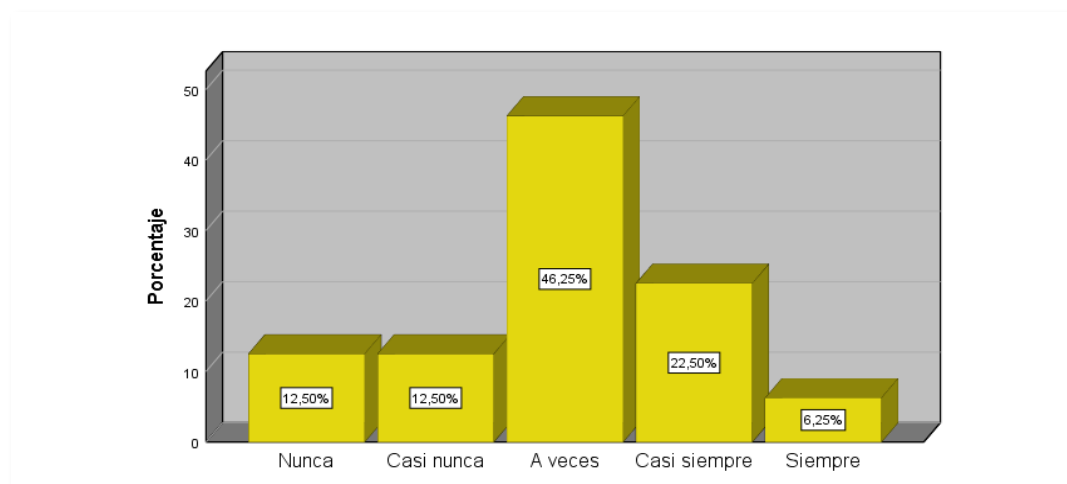
¿Cree Ud. que el personal se identifica con la cultura organizacional del Centro de Salud?

Cultura organizacional	n = 80	
	fi	%
Nunca	10	12,5
Casi Nunca	10	12,5
A veces	37	46,3
Casi siempre	18	22,5
Siempre	5	6,3

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 6

¿Cree Ud. que el personal se identifica con la cultura organizacional del Centro de Salud?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 6

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 13% considera que el personal nunca se identifica, el 13% del total considera que casi nunca no, así mismo el 46% de encuestados opina que a veces, mientras que el 22 % considera que casi siempre y el 6% opina que siempre.

ANALISIS: Los resultados muestran claramente que el mayor porcentaje de trabajadores no se identifica con la cultura organizacional, es ahí en donde el Centro de Salud debe brindar o establecer claramente sus valores, ideales, principios, estructura y procesos a los trabajadores.

Tabla 8

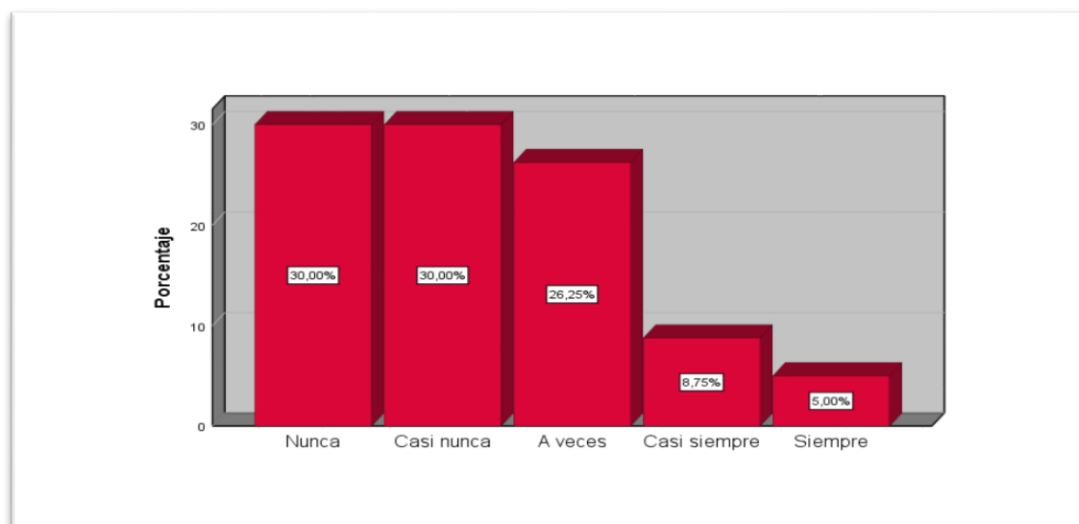
¿Considera Ud. que las políticas de trabajo del Centro de Salud son los adecuados?

Políticas	n = 80	
	fi	%
Nunca	24	30,0
Casi Nunca	24	30,0
A veces	21	26,3
Casi siempre	7	8,8
Siempre	4	5,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 7

¿Considera Ud. que las políticas de trabajo del Centro de Salud son los adecuados?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 7

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 30% considera que las políticas de trabajo nunca son las adecuadas, el 30% considera que casi nunca, así mismo el 26% de encuestados considera que a veces, mientras tanto el 9% manifestó casi siempre y el 5% siempre.

ANALISIS: Esto refleja claramente el desacuerdo con las políticas de trabajo de la institución, la institución debe considerar y tomar en cuenta los aportes que pueden brindarles los trabajadores quienes están en mayor contacto con los usuarios y conocen en mayor medida su funcionamiento, eso ayudara en gran manera a mejorar el entorno laboral.

Tabla 9

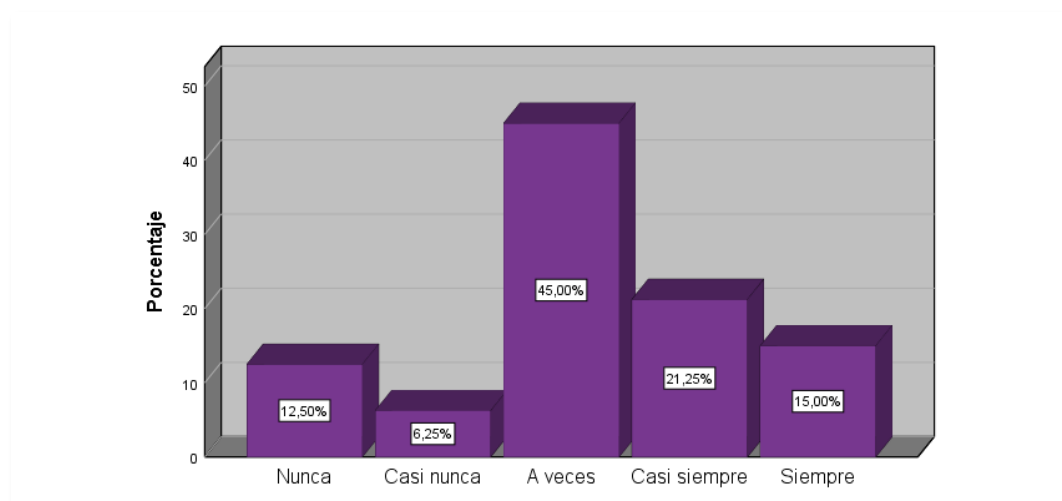
¿Cree Ud. que el personal respeta el orden jerárquico al realizar sus actividades dentro del Centro de Salud?

Jerarquía	n = 80	
	fi	%
Nunca	10	12,5
Casi Nunca	5	6,3
A veces	36	45,0
Casi siempre	17	21,3
Siempre	12	15,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 8

¿Cree Ud. que el personal respeta el orden jerárquico al realizar sus actividades dentro del Centro de Salud?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 8

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 13% considera nunca se respeta el orden jerárquico al realizar sus actividades, el 6% del total considera que casi nunca, así mismo que el 45% manifestó que a veces, mientras tanto el 21% de los encuestados opino que casi siempre y el 15% siempre.

ANALISIS: Podemos observar que la mayoría de trabajadores consideran que no se respeta el orden jerárquico al realizar sus actividades, lo cual transgrede el principio de autoridad, lo que afecta a la estructura organizacional establecida por la institución.

Tabla 10

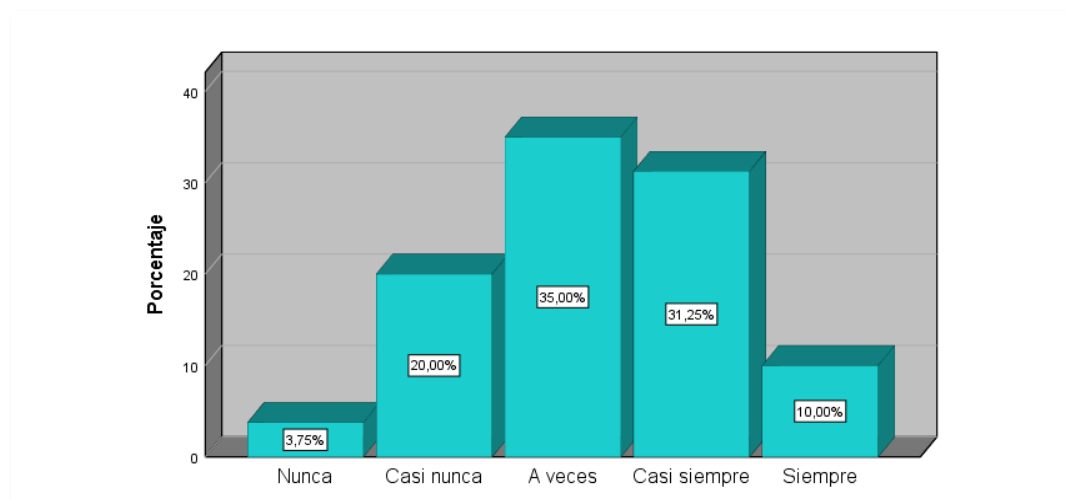
¿Cree Ud. que el personal cumple las reglas establecidas en el Centro de Salud?

Reglas	n = 80	
	Fi	%
Nunca	3	3,8
Casi Nunca	16	20,0
A veces	28	35,0
Casi siempre	25	31,3
Siempre	8	10,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 9

¿Cree Ud. que el personal cumple las reglas establecidas en el Centro de Salud?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 9

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 4% considera que nunca se cumple las reglas establecidas, el 20% del total refiere que casi nunca, así mismo el 35% opina que a veces, mientras tanto el 31% casi siempre y el 10% siempre.

ANALISIS: De acuerdo a los resultados conseguidos se puede deducir que la gran parte de los trabajadores si cumplen con las reglas establecidas dentro del Centro de Salud y es beneficioso ya que ayuda a mejorar en los procesos y en las decisiones que se toman.

Tabla 11

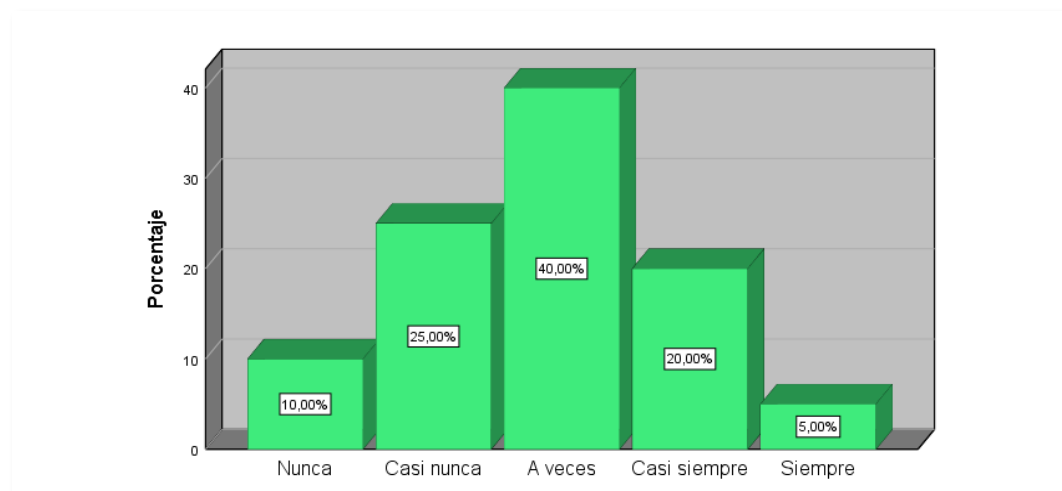
¿La remuneración económica es la adecuada en relación a la labor que realiza?

Remuneración económica	n = 80	
	Fi	%
Nunca	8	10,0
Casi Nunca	20	25,0
A veces	32	40,0
Casi siempre	16	20,0
Siempre	4	5,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 10

¿La remuneración económica es la adecuada en relación a la labor que realiza?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 10

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 10% considera que la remuneración nunca es la adecuada, el 25% del total refiere que casi nunca, así mismo el 40% indica que a veces, mientras tanto el 20% manifestó que casi siempre y el 5% siempre.

ANALISIS: Por los resultados obtenidos podemos deducir que los trabajadores en mayoría no están de acuerdo al pago que reciben en relación de las funciones que realizan, es recomendable que se establezcan programas de incentivos para disminuir la inconformidad, ya que el Centro de Salud maneja un bajo presupuesto.

Tabla 12

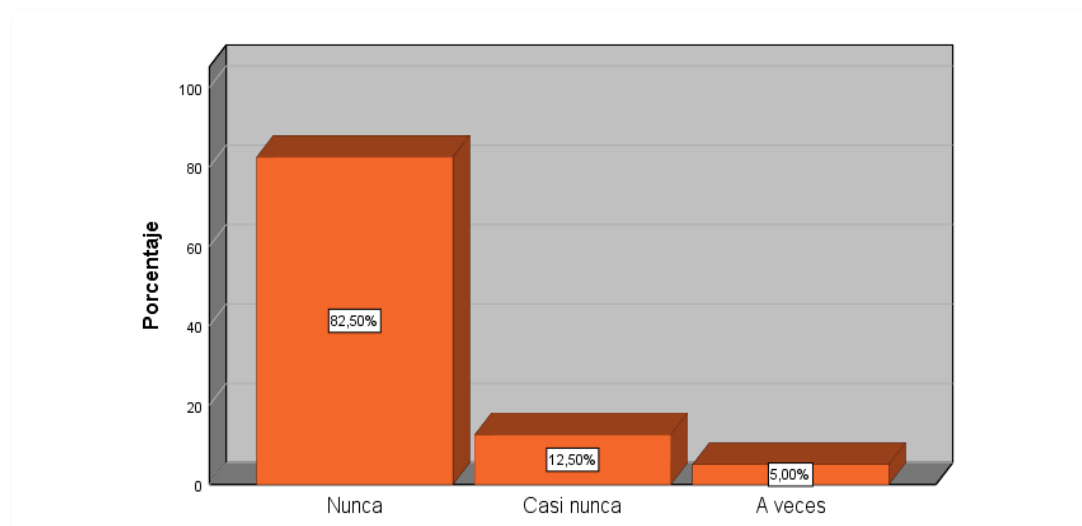
¿Ud. obtiene algún reconocimiento o incentivo al desempeñar tus labores eficientemente?

Remuneración no económica	n = 80	
	Fi	%
Nunca	66	82,5
Casi Nunca	10	12,5
A veces	4	5,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 11

¿Ud. obtiene algún reconocimiento o incentivo al desempeñar tus labores eficientemente?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 11

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 83% considera que nunca existe un reconocimiento o incentivo, así mismo el 12% del total opina que casi nunca y el 5% a veces.

ANALISIS: Estos resultados reflejan el poco interés por parte de los jefes del Centro de Salud con mantener motivados a sus trabajadores, ya que la gran mayoría respondió que nunca obtuvo un premio por una labor destacada, la institución debería de actuar de manera inmediata en corregir ese problema.

Tabla 13

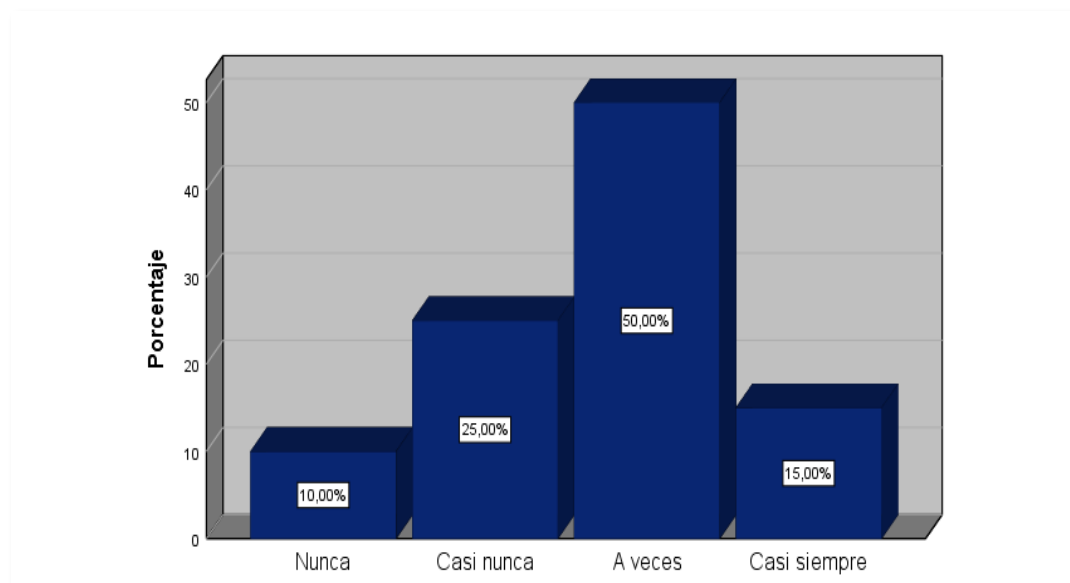
¿El Centro de Salud brinda condiciones laborales que le permita desarrollarse como profesional?

Realización profesional	n = 80	
	fi	%
Nunca	8	10,0
Casi Nunca	20	25,0
A veces	40	50,0
Casi siempre	12	15,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 12

¿El Centro de Salud brinda condiciones laborales que le permita desarrollarse como profesional?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 12

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 10% considera que el Centro de Salud nunca brinda condiciones laborales que permitan desarrollarse como profesional, así mismo el 25% del total de encuestados refiere que casi nunca, mientras tanto el 50% manifestó que a veces y el 15% que siempre.

ANALISIS: Se puede observar que la gran parte de los encuestados refieren que en algunas ocasiones sienten seguridad que el trabajo que desempeñan dentro del Centro de Salud será beneficioso en su vida laboral y profesional.

Tabla 14

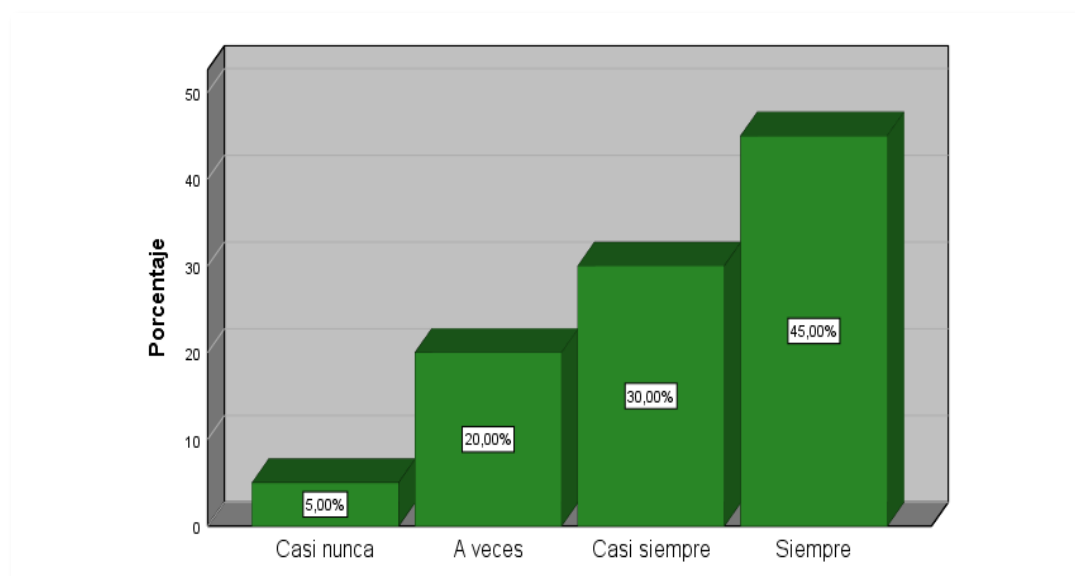
¿Ud. tiene la capacidad emocional para afrontar problemas laborales que pueden suscitarse repentinamente?

Estabilidad emocional	n = 80	
	fi	%
Casi Nunca	4	5,0
A veces	16	20,0
Casi siempre	24	30,0
Siempre	36	45,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 13

¿Ud. tiene la capacidad emocional para afrontar problemas laborales que pueden suscitarse repentinamente?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 13

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 5% considera que casi nunca tiene la capacidad emocional de afrontar problemas, el 20% del total refiere que a veces, así mismo el 30% de los encuestados opina que casi siempre y el 45% que siempre.

ANALISIS: Los resultados obtenidos nos dice que la gran parte de los trabajadores tienen las suficientes capacidades de asumir retos y afrontar problemas laborales.

Tabla 15

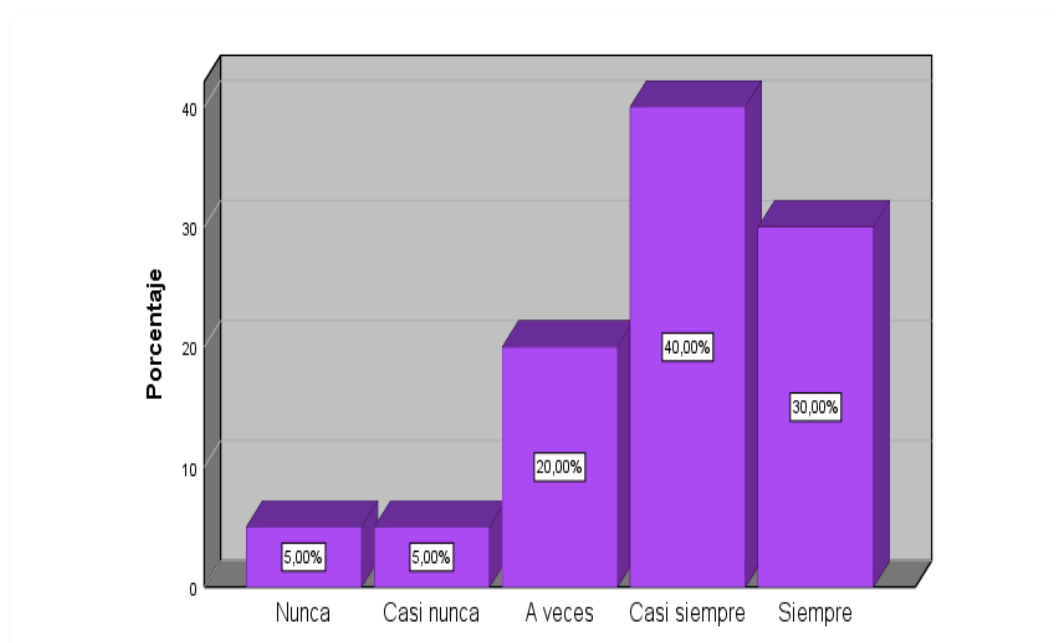
¿Ud. está satisfecho en su trabajo? (por las funciones encomendadas)

Satisfacción personal	n = 80	
	fi	
Nunca	4	
Casi Nunca	4	
A veces	16	
Casi siempre	32	
Siempre	24	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 14

¿Ud. está satisfecho en su trabajo? (por las funciones encomendadas)



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 14

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 5% considera que nunca se encuentra satisfecho con su trabajo, el 5% del total considera que casi nunca, así mismo el 20% de los encuestados opina que a veces, mientras tanto el 40% manifestó que casi siempre y el 30% que siempre.

ANALISIS: Podemos deducir que la gran parte de los trabajadores se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan y eso beneficia al desarrollo de metas y objetivos.

Tabla 16

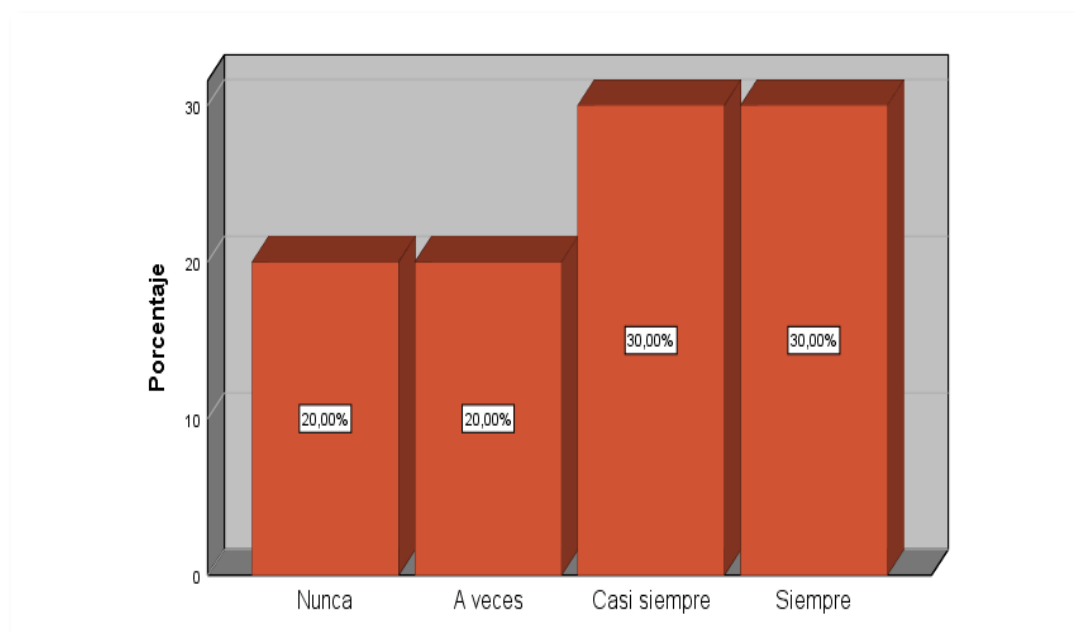
¿La relación con su jefe es la adecuada?

Relación con el jefe	n = 80	
	fi	%
Nunca	16	20,0
A veces	16	20,0
Casi siempre	24	30,0
Siempre	24	30,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 15

¿La relación con su jefe es la adecuada?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 15

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 20% considera que la relación con su jefe nunca es la apropiada, mientras el 20% considera que a veces, así el 30% considera que casi siempre y el 30% que siempre.

ANALISIS: Podemos deducir que la relación jefe – empleado es buena sin embargo podría mejorar si establece una comunicación adecuada y eso ayudara en la toma de decisiones.

Tabla 17

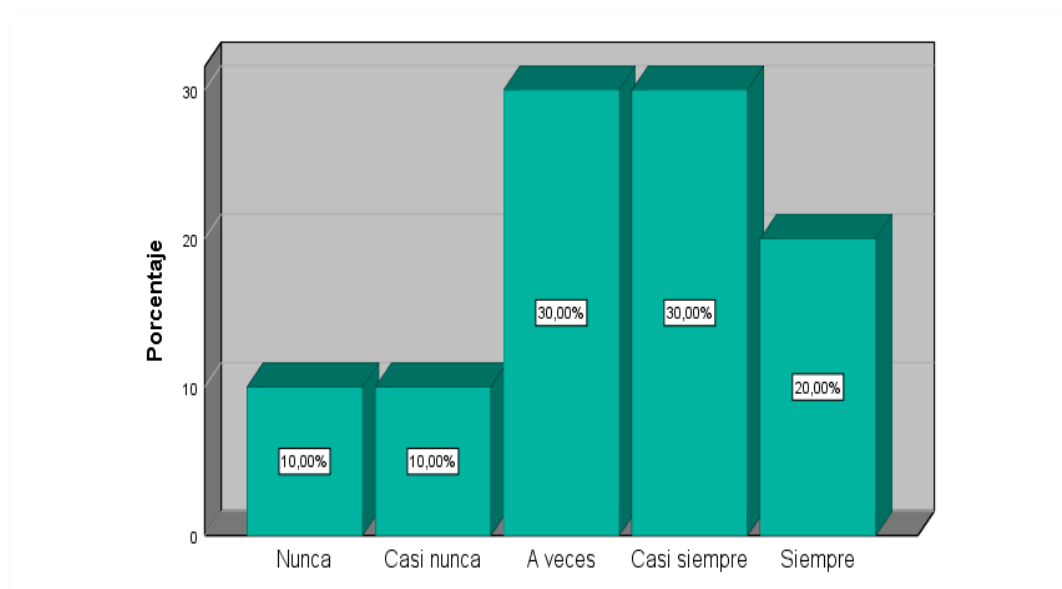
¿Su jefe inmediato valora el esfuerzo que realiza al desempeñar sus labores?

Relación con el jefe	n = 80	
	fi	%
Nunca	8	10,0
Casi Nunca	8	10,0
A veces	24	30,0
Casi siempre	24	30,0
Siempre	16	20,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 16

¿Su jefe inmediato valora el esfuerzo que realiza al desempeñar sus labores?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 16

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 10% considera que nunca su jefe inmediato aprecia el esfuerzo que realiza al desempeñar sus labores, el 10% del total refiere que casi nunca, así mismo el 30% considera que a veces, mientras el 30% considera que casi siempre y el 20% que siempre.

ANALISIS: Se puede deducir que es positiva la valoración del jefe hacia su empleado dentro del Centro de Salud, y eso es de gran ayuda al cumplimiento de los objetivos y metas.

Tabla 18

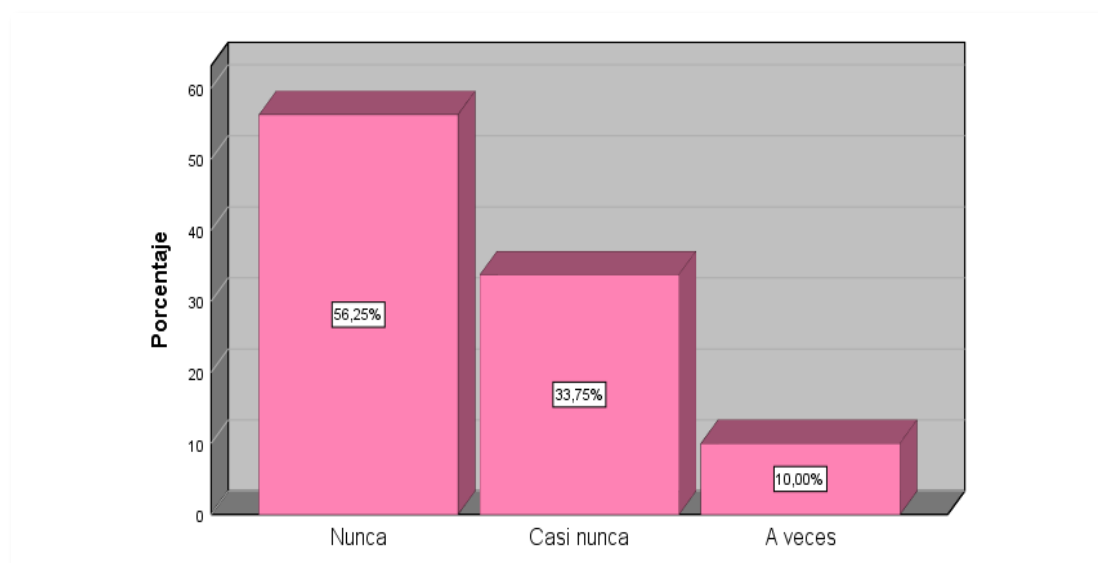
¿El Centro de Salud realiza test para evaluar el liderazgo de sus trabajadores?

Liderazgo	n = 80	
	fi	%
Nunca	45	56,3
Casi Nunca	27	33,8
A veces	8	10,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics

Figura 17

¿El Centro de Salud realiza test para evaluar el liderazgo de sus trabajadores?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 17

INTERPRETACION: De 80 trabajadores encuestados el 56% considera que nunca se realizan test para evaluar el liderazgo en los trabajadores, mientras que el 34% que casi nunca y el 10% a veces.

ANALISIS: Esto refleja claramente que la institución no toma en cuenta la importancia del liderazgo dentro del centro de trabajo ya sea por dejadez o falta de conocimiento sobre el tema.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

A continuación, se presentan los cuadros que corresponden a la información sobre la comprobación de hipótesis del proyecto clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud Las Moras

Tabla 19

Valores de la Correlación de Pearson

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Correlación de Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud Las Moras – 2023.

Tabla 20

Correlación de Hipótesis General

Correlaciones		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,581**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,581**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

INTERPRETACION

De acuerdo al resultado, existe una relación positiva moderada, con una correlación de 0,581, en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras- 2023.

Correlación de Hipótesis Específica N° 1

Existe una relación significativa entre las relaciones y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.

Tabla 21

Correlación de la Hipótesis Específica N°1

Correlaciones		Relaciones Interpersonales	Satisfacción Laboral
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,206*
	Sig. (bilateral)		,047
	N	80	80
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,206	1
	Sig. (bilateral)	,047	
	N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,047 (bilateral).

INTERPRETACION

De acuerdo al resultado de la prueba de hipótesis, existe una relación positiva baja, con una correlación de 0,206, en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde existe una relación significativa entre las relaciones y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras- 2023.

Correlación de Hipótesis Específica Nº 2

Existe una relación significativa entre la identidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.

Tabla 22

Correlación de la Hipótesis Específica Nº 2

Correlaciones		Identidad Laboral	Satisfacción Laboral
Identidad Laboral	Correlación de Pearson	1	,367**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	80	80
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,367**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	80	80

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

INTERPRETACION

De acuerdo al resultado de la prueba de hipótesis, existe una relación positiva baja, con una correlación de 0,367, en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde existe una relación significativa entre la identidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras- 2023.

Correlación de Hipótesis Específica N° 3

Existe una relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.

Tabla 23

Correlación de la Hipótesis Específica N°3

Correlaciones		Estructura Organizacional	Satisfacción Laboral
Estructura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,608**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,608**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

INTERPRETACION

De acuerdo al resultado de la prueba de hipótesis, existe una relación positiva moderada, con una correlación de 0,608, en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde existe una relación significativa entre el conflicto y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras- 20

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

El clima organizacional es un tema crucial para todas las empresas en la actualidad, ya que buscan mejorar constantemente el entorno de trabajo para aumentar la productividad y lograr sus metas. Por esta razón, es esencial crear herramientas que permitan evaluar el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en que los trabajadores se están desarrollando.

Con relación a la Hipótesis General: En referencia a si existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud las Moras – 2023 se puede afirmar que de acuerdo al procesamiento de datos que si existe una relación significativa ya que se obtuvo los resultados de un valor relación positiva moderada de 0,581, al respecto los resultados concuerda con la investigación de **Rosales Quijano** en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD Provincial de Cotopaxi, 2020” quien concluyo que SI existe influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cotopaxi, con un valor correlacional de 0,870. Por otro lado, **Ortega (2023)**, atestigua que el clima organizacional es cómo los empleados sienten y valoran el lugar donde trabajan. Esto puede cambiar según cada persona y sus sentimientos físicos, mentales y emocionales. El clima laboral afecta a cómo se desempeñan, se comportan y se motivan los empleados en su trabajo.

Con relación a la hipótesis específica 1: En referencia a si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras- 2023, se puede afirmar que existe una relación positiva baja con un valor de 0,206. Los resultados obtenidos contrastan con la investigación de **Tacuchi Sanchez** en su tesis “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección regional de salud Huánuco, 2017” quien concluyo, que existe una relación positiva fuerte entre las variables de estudio

clima organizacional (relaciones) y satisfacción laboral. con un valor relacional de 0.791. Por otro lado, **Caamaña (2018)**, precisa que, si alguien está muy contento con su trabajo, tendrá actitudes efectivas hacia él, mientras que, si está descontento, tendrá actitudes contrarias.

Con relación a la hipótesis específica 2: En referencia a si existe una relación significativa entre la identidad laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras- 2023, Se puede afirmar que existe una relación positiva baja con un valor de 0,367, estos resultados contrastan con los obtenidos por **Tacuchi Sanchez** en su tesis “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección regional de salud Huánuco, 2017” quien concluyo hay una relación media entre el clima organizacional (identidad) y la satisfacción laboral, con un valor relacional de 0.410. Por otro lado, **Capdevilla (2022)**, nombra como una valoración relativa que los subordinados hacen de su trabajo, teniendo en cuenta condiciones necesarias como el sueldo, el sitio, los beneficios y el acatamiento de sus posibilidades. Si un trabajador está de identificado con su trabajo, tendrá un mejor beneficio y producción, lo que beneficia tanto al trabajador como a la organización.

Con relación a la hipótesis específica 3: En referencia a si existe una relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras- 2023, se puede afirmar que existe una relación positiva moderada con un valor de 0,608, al respecto los resultados concuerda con la investigación hecha por **Godoy Beteta y Melchor Poma** en tu tesis “Clima Organizacional y su relación con la satisfacción de los clientes reales en la corporación hotelera Suites Huánuco” quienes concluyeron que la Estructura Organizacional se relaciona de manera positiva con la Satisfacción de los Clientes reales en la Corporación Hotelera Suites Huánuco Pampa. Esta relación positiva está generada en mayor parte por la posición jerárquica que ocupa cada trabajador en la empresa, cumpliendo sus funciones de manera óptima y brindando una calidad de servicio optima al cliente. Por otro lado, **Gomez (2022)**, dice que es la reacción apasionada que tienen los subordinados hacia la empresa en la que laboran,

depende de las condiciones internas y estructurales, así como de la disposición del individuo para ejecutar sus funciones.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, se llegaron a las conclusiones siguientes:

- Se determino que existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras – 2023, con un valor relacional de 0,581, demostrado en la **tabla 20**, en tal sentido decimos que el clima organizacional se practica en la Institución, afectando positivamente a la satisfacción. Sin embargo, existen puntos débiles como las políticas, la falta de recompensas y discrepancias entre las partes que afecta el Clima Organizacional y La Satisfacción laboral, demostrado en los resultados de la **Tabla 3, tabla 7 y la tabla 11**.
- Se determino que existe una relación positiva baja entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral; con un valor relacional de 0,206, demostrado en la **tabla 21**. Entonces deducimos que las relaciones interpersonales dentro de la institución están contribuyendo a la satisfacción laboral de manera moderada, sin embargo, si el Centro de Salud no se enfoca en el indicador “conflicto”, conllevara a la mala productividad, demostrado en la **tabla 3**, así mismo si no toma en cuenta la “comunicación” fluida en todos los niveles jerárquicos dentro de la institución, lo que generara una mala toma de decisiones de sus trabajadores, demostrado en los resultados obtenidos de la **tabla 2**.
- Se identifico que existe una relación positiva baja a entre la identidad laboral y la satisfacción laboral; con un valor relacional de 0,367, demostrado en la **tabla 22**, entonces decimos que dentro de la institución tienen la capacidad de mantener moderadamente a los trabajadores un comportamiento orientado a la participación de los objetivos institucionales, demostrado en la **tabla 4**, sin embargo existen un punto negativo como es el poco compromiso que existe, lo cual conllevara a que no se cumpla los objetivos institucionales por parte de los trabajadores, demostrado en los resultados de la **tabla 5**.
- Asimismo, se determinó que existe una relación positiva moderada entre la

estructura organizacional y la satisfacción laboral; con un valor relacional de 0,608, demostrado en la **tabla 23**, lo cual nos indica que la institución está manejando de manera óptima el cumplimiento de las reglas de trabajo, lo que se verá reflejado en el funcionamiento y a la hora de desempeñar sus labores, demostrado en la **tabla 9**, sin embargo existe un gran porcentaje de trabajadores no se encuentra satisfecho con las políticas de trabajo de la institución, demostrado en los resultados obtenidos en la **tabla 7**.

RECOMENDACIONES

- La jefa Centro de Salud Las Moras Lic. Enf. Rosa Ruiz Calvo, en conjunto con el jefe de Recursos Humanos Tec. Adm. Hugo Cabello Trujillo, debe mejorar el clima organizacional dentro de la institución, brindando herramientas y beneficios a los trabajadores que le permitan realizar sus actividades con mayor facilidad y brinden seguridad que su trabajo les conllevara autorrealizarse tanto personal como profesional, estas estrategias deben ir enfocados en una mejora continua de la satisfacción laboral.
- La jefa Centro de Salud Las Moras Lic. Enf. Rosa Ruiz Calvo, en conjunto con el jefe de Recursos Humanos Tec. Adm. Hugo Cabello Trujillo tiene que fortalecer las relaciones interpersonales de los trabajadores de manera que se busque un ambiente positivo, tanto entre ellos como con sus jefes, identificando y solucionando inmediatamente las discrepancias que podrían suscitarse para así generar continuidad en su esfuerzo para realizar sus tareas y para el cumplimiento de metas.
- La jefa Centro de Salud Las Moras Lic. Enf. Rosa Ruiz Calvo, en conjunto con el jefe de Recursos Humanos Tec. Adm. Hugo Cabello Trujillo, debe infundir la identificación hacia su trabajo a los trabajadores para brindar mayor seguridad en el puesto de trabajo y mejorar la retención de personal y así generar que los trabajadores mejoren su productividad y ayuda al crecimiento de esta institución.
- Asimismo, La jefa Centro de Salud Las Moras Lic. Enf. Rosa Ruiz Calvo debe seguir mejorando su estructura organizacional, promoviendo el conocimiento de las políticas laborales con todos los trabajadores, y hacer partícipe dinámico de la misma, para que se involucren en ella.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal Clemente, B. A. (2021). *El clima organizacional en tiempos de covid y su relación con el comportamiento organizacional en el personal administrativo del Hospital Regional de Huancavelica-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/7635>
- Caamaña, C. (2018). *Compromiso Organizacional*. Editorial Santo Domingo.
- Cabrera Salas, A. L. (2018). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en colaboradores de una institucion publica peruana- 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad ESAN]. Repositorio ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1210>
- Cantaora, R. (2015, julio 20). *Psicologia de tu relacion con al autoridad*. ClubEnsayos. <https://www.clubensayos.com/Psicolog%C3%ADa/Tu-Relaci%C3%B3n-Con-La-Autoridad/2480824.html>
- Capdevilla, N. (2022, agosto 16). *Satisfaccion laboral*. Loonfy. <https://loonfy.com/satisfaccion-laboral-que-es-y-que-influye-en-ella/>
- Carmen, R. (2020, agosto 31). *Eficacia y eficiencia*. Brainly. <https://brainly.lat/tarea/22632983>
- Castellón Zans, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa - 2016*. [Tesis de maestria, UNAN -Managua]. Repositorio institucional RIUMA. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>
- Castro Vega, S. (2021). *Relacion entre clima laboral y satisfaccion laboral en organizaciones publicas y privadas - 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio institucional Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13192>
- Coll Morales, F. (2022, febrero 9). *Capacidad de produccion*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/capacidad-de-produccion.html>
- Corrales Ciganda, J. (2020, mayo 15). *Desarrollo personal*. Revolucion Personal. <https://revolucionpersonal.com/que-es-desarrollo-personal/>
- Cruz Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista - 2016*. [Tesis de maestria, Universidad de Montemorelos]. Repositorio institucional Universidad de Montemorelos. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>
- Dorta Quintana, A. (2017). *El clima Organizacional*. (2.^a ed.). Editorial Maracay.

- Escat Cortes, M. (2015). *El clima Laboral*. Editorial CCS.
- Etece (2022, agosto 22). Relaciones interpersonales. Concepto.de.
<https://concepto.de/relaciones-interpersonales/>
- Etece (2022, agosto 17). *Estructura Organizacional*. Concepto. de.
<https://concepto.de/estructura-organizacional/>
- Ferrer, A. (2015, noviembre 21). *Comunicación humana*. Blogeer.com.
<https://tareadecomunicacionhumana.blogspot.com/2015/11/blog-post.html>
- Gemma, J. (2019, agosto 9). *Lider vs. Jefe*. Blog Emagister.
<https://www.emagister.com/blog/lider-vs-jefe-cual-es-la-diferencia/>
- Godoy Beteta, R. y Melchor Poma, R. E. (2017). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción de los clientes reales en la corporación hotelera suites huánuco pampa – periodo 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional UNHEVAL.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3530>
- Gomez, D. (2022, julio 17). *Satisfaccion laboral*. Shubspot.
<https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>
- Isotools. (2016, marzo 3). *Importancia del clima organizacional*. Istools
<https://www.isotools/clima-organizacional>
- Jenifer, R. (2022, noviembre 2). *Psicofisiología de la motivacion*. Genially.
<https://view.genial.ly/psicofisiologia-de-la-motviacion>
- La Torella, M. (2015). “*Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*”. Universidad de Buenos Aires.
https://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf
- Larios. (2017, febrero 17). *Negocios*. ClubEnsayos.
<https://www.clubensayos.com/Negocios/>
- Lopez Franco, S. (2016). El poder de las interacciones comunicativas en las organizaciones. *Co-herencia*, 3(5), 168-169.
<https://redalyc.org/pdf/774/77430510.pdf>
- Mazzdy. (2015, febrero 14). *El desempeño*. Club de Ensayos.
<https://www.clubensayos.com/Ciencia/El-Desempe%C3%B1o/2325625.html>
- Moreno Hurtado, M. A. (2018). Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo. *Revista Salud y Administracion*, 5(14), 10-11.
<https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/24>
- Obregon, L. (2016). *El trato entre jefes y subordinados*. Editorial Planeta.

- Orellana Nirian, P. (2019, diciembre 18). *Clima organizacional*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>
- Ortega, C. (2023, abril 8). *Que es el clima organizacional*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Oses, P. (2022, octubre 5). *Autorrealizacion profesional*. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/comprendiendo-autorrealizacion-profesional>
- Paz Gallegos, F. A. (2016). *Clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los servidores de ministerio publico gerencia administrativa de arequipa, 2016*. [Tesis de maestria, Universidad Nacional San Agustin]. Repositorio institucional UNSA. <https://respositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4637>
- Perez Porto, J., y Gardey, A. (2010, marzo 3). *Toma de decisiones*. Definicion.de. <https://definicion.de/toma-de-decisiones/>
- Perez Porto, J., y Merino, M. (2008, octubre 8). *Conducta*. Definicion.de. <https://definicion.de/conducta/>
- Pulso Laboral*. (2018, noviembre 22). *Importancia de la satisfacción laboral en las empresas*. Pulso Laboral. <https://elpulsolaboral.com.mx>
- Salas Perea, R. (2016). *La calidad en el desarrollo profesional*. Editorial Colibri.
- Sampieri, H., Collado, F., y Batista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (5.ª, ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Sanchez Galan, J. (2020, diciembre 1). *Subordinado*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/subordinado.html>
- Silveria, M. (2016). *El arte de las relaciones personales*. Editorial Alba.
- Spiegel, M. (2010). *Probabilidad y Estadística*. Editorial Mc Graw Hill.
- Sy Corvo, H. (2022, noviembre 18). *Estructura organizacional*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/estructura-organizacional/>
- Tacuchi Sanchez, J. (2017). *Influencia del clima organizacional en la satisfaccion laboral en los colaboradores de la direccion regional de salud huanuco-2017*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huanuco]. Repositorio institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/840>
- Tecolom. (2015, abril 6). *Importancia del clima organizacional*. Tecoloco. <https://www.tecoloco.com/blog/clima-organizacional-191;que-tan-importante-es-.aspx>
- Ucha, F. (2011, diciembre 2). *Incompatibilidad*. Definicion ABC. <https://www.definicionabc.com/general/incompatibilidad.php>

Ucha, F. (2012, junio 7). *Satisfaccion laboral*. Definicion ABC.
<https://www.definicionabc.com/social/satisfaccion-laboral.php>

Werther y Davis. (2000). *Administracion del personal y recursos humanos*.
Editorial Mc Graw Hill.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Orizano Simon, E. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud las Moras - 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD LAS MORAS- 2023

Problema General.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023?

Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la identidad laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Las Moras – 2023

Objetivos General:

Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.

Objetivos Específicos:

- Determinar cuál es la relación entre las relaciones y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.
- Determinar cuál es la relación entre la identidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.
- Determinar cuál es la relación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud las Moras – 2023

Hipótesis General:

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.

Hipótesis Específicos:

- Existe una relación significativa entre las relaciones y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.
- Existe una relación significativa entre la identidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.
- Existe una relación significativa entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Las Moras - 2023.

Tipo:

Aplicada

Enfoque:

Cuantitativo

Nivel:

Descriptivo – correlacional

Diseño:

No experimental

Población y Muestra:

- Población: 108 los trabajadores del Centro de Salud Las Moras, 2023
- Muestra: 80 los trabajadores del Centro de Salud Las Moras, 2023

Técnica e Instrumentos:

Técnica:

- Encuesta

Instrumento:

- Cuestionario

Anexo 2: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima Organizacional.	Relaciones Interpersonales	Percepción	¿Ud. percibe que sus opiniones son consideradas?
		Comunicación.	¿Considera Ud. que la comunicación en el Centro de Salud es fluida y oportuna?
		Conflicto.	¿En el centro de Salud existe conflicto entre los trabajadores?
	Identidad Laboral	Pertenencia	¿Cree Ud. que el Centro de Salud promueve la participación del personal activamente?
		Compromiso	¿Cree Ud. que el grado de compromiso del personal el Centro de Salud es adecuada?
		Cultura organizacional	¿Cree Ud. que el personal se identifica con la cultura organizacional del Centro de Salud?
		Políticas	¿Considera Ud. que las políticas de trabajo del Centro de Salud son los adecuados?
	Estructura Organizacional	Jerarquía	¿Cree Ud. que el personal respeta el orden jerárquico al realizar sus actividades dentro den Centro de Salud?
		Reglas	¿Cree Ud. que el personal cumple las reglas establecidas en el Centro de Salud?
		Beneficios Laborales	Remuneración económica
VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción Laboral.	Beneficios Laborales	Remuneración no económica	¿Ud. obtiene algún reconocimiento o incentivo al desempeñar tus labores eficientemente?
		Desarrollo Personal y Profesional	Realización Profesional
	Desarrollo Personal y Profesional	Estabilidad Emocional	¿Ud. tiene la capacidad para afrontar problemas laborales que pueden suscitarse repentinamente?
		Satisfacción Personal	¿Ud. está satisfecho en su trabajo? (por las funciones encomendadas)
		relación con el jefe	¿La relación con su jefe es la adecuada?
	Relación con la Autoridad	Apreciación laboral	¿Su jefe inmediato valora el esfuerzo que realiza al desempeñar sus labores?
		Liderazgo	¿El Centro de Salud realiza test para evaluar el liderazgo de sus trabajadores?

Anexo 3: Instrumento de recolección de Datos



CUESTIONARIO



DIRIGIDO A: LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD LAS MORAS - 2023

Objetivo: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de del Centro de Salud “Las Moras”- 2023.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe contestar todas las preguntas, según la siguiente

Debe tener en cuenta que la respuesta:

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

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Ud. percibe que sus opiniones son consideradas?					
2	¿Considera Ud. que la comunicación en el Centro de Salud es fluida y oportuna?					
3	¿En el centro de Salud existe conflicto entre los trabajadores?					
4	¿Cree Ud. que el Centro de Salud promueve la participación del personal activamente?					
5	¿Cree Ud. que el grado de compromiso del personal el Centro de Salud es adecuada?					
6	¿Cree Ud. que el personal se identifica con la cultura organizacional del Centro de Salud?					
7	¿Considera Ud. que las políticas de trabajo del Centro de Salud son los adecuados?					

8	¿Cree Ud. que el personal respeta el orden jerárquico al realizar sus actividades dentro del Centro de Salud?					
9	¿Cree Ud. que el personal cumple las reglas establecidas en el Centro de Salud?					
10	¿La remuneración económica es la adecuada en relación a la labor que realiza?					
11	¿Ud. obtiene algún reconocimiento o incentivo al desempeñar tus labores eficientemente?					
12	¿El Centro de Salud brinda condiciones laborales que le permita desarrollarse como profesional?					
13	¿Ud. tiene la capacidad para afrontar problemas laborales que pueden suscitarse repentinamente?					
14	¿Ud. está satisfecho en su trabajo? (por las funciones encomendadas)					
15	¿La relación con su jefe es la adecuada?					
16	¿Su jefe inmediato valora el esfuerzo que realiza al desempeñar sus labores?					
17	¿El Centro de Salud realiza test para evaluar el liderazgo de sus trabajadores?					

Anexo 4: Validación por Expertos

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad validar el cuestionario sobre:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD “LAS MORAS”, 2023

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, Coherencia con la dimensión, Relevancia del ítem.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Fecha actual:

26/04/2023

Nombres y Apellidos de Juez

Maria Bertha Carhuapoma Sanchez

Institución donde labora:

Universidad de Huánuco

Años de experiencia profesional o científica:

20 años

Grado de Instrucción:

Magister

Puesto que desempeña:

Docente



Firma y/o Sello

**1.2 CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

Muy aceptable () Aceptable () Regular () Poco aceptable () Inaceptable ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, ¿El orden de las preguntas es el adecuado?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta ¿Están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem cada pregunta o reactivo del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2)
Inaceptable (1)

N°	CUESTIONARIO	Claridad					Coherencia					Relevancia					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	<i>Relaciones Interpersonales</i>																
1	¿Ud. siente que sus opiniones son consideradas?	X					X					X					
2	¿Considera Ud. que la comunicación en el Centro de Salud es fluida y oportuna?		X					X					X				
3	¿El centro de Salud practica el compañerismo para reducir actitudes de conflicto entre los trabajadores?		X					X					X				
	<i>Identidad Laboral</i>																
4	¿Cree Ud. que el personal del Centro de Salud dedica sus esfuerzos al cumplimiento de metas?			X				X					X				
5	¿Cree Ud. que el grado de compromiso del personal el Centro de Salud es adecuada?		X					X					X				
6	¿Cree Ud. que el personal se identifica con la cultura organizacional del Centro de Salud?		X					X					X				
	<i>Estructura Organizacional</i>																
7	¿Considera Ud. que las políticas del Centro de Salud son los adecuados?		X					X					X				
8	¿Considera Ud. que los trabajadores están debidamente preparados según el puesto que desempeña?		X					X					X				
9	¿Cree Ud. que el personal cumple las reglas establecidas en el Centro de Salud?		X					X					X				
	<i>Beneficios Laborales</i>																
10	¿La remuneración económica es la adecuada en relación a la labor que realiza?			X				X					X				
11	¿Ud. obtiene algún reconocimiento o incentivo al desempeñar tus labores eficientemente?			X				X					X				
	<i>Desarrollo Personal y Profesional</i>																
12	¿El Centro de Salud brinda condiciones laborales que le permita desarrollarse como profesional?		X					X					X				

13	¿Ud. tiene la capacidad para afrontar problemas laborales que pueden suscitarse repentinamente?		x																			
14	¿Ud. está satisfecho en su trabajo? (por las funciones encomendadas, por el trato que recibe)		x																			
	<i>Relación con la Autoridad</i>																					
15	¿La relación con su jefe es la adecuada?		x																			
16	¿Su jefe inmediato valora el esfuerzo que realiza al desempeñar sus labores?			x																		
17	¿El Centro de Salud realiza test para evaluar el liderazgo de sus trabajadores?		x																			

VERIFICADO

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad validar el cuestionario sobre:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD "LAS MORAS", 2023

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, Coherencia con la dimensión, Relevancia del ítem.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Fecha actual:

25/04/2023

Nombres y Apellidos de Juez

Rosa Benefrit Ruiz Calvo

Institución donde labora:

Centro de Salud Las Moras

Años de experiencia profesional o científica:

20 años

Grado de Instrucción:

Licenciada en Enfermería

Puesto que desempeña:

Jefa del C. S. Las Moras




D^{ca}. Rosa B. Ruiz Calvo
JEFE DE LA IPRESS LAS MORAS
CSP. 20726

Firma y/o Sello

**1.2 CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

Muy aceptable (✓) Aceptable () Regular () Poco aceptable () Inaceptable ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, ¿El orden de las preguntas es el adecuado?

SI (✓) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (✓)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta ¿Están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem cada pregunta o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (✓) NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2)
Inaceptable (1)

Nº	CUESTIONARIO	Claridad					Coherencia					Relevancia					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	<i>Relaciones Interpersonales</i>																
1	¿Ud. siente que sus opiniones son consideradas?		X					X					X				
2	¿Considera Ud. que la comunicación en el Centro de Salud es fluida y oportuna?	X						X					X				
3	¿El centro de Salud practica el compañerismo para reducir actitudes de conflicto entre los trabajadores?		X					X					X				
	<i>Identidad Laboral</i>																
4	¿Cree Ud. que el personal del Centro de Salud dedica sus esfuerzos al cumplimiento de metas?	X						X					X				
5	¿Cree Ud. que el grado de compromiso del personal el Centro de Salud es adecuada?		X					X					X				
6	¿Cree Ud. que el personal se identifica con la cultura organizacional del Centro de Salud?		X					X					X				
	<i>Estructura Organizacional</i>																
7	¿Considera Ud. que las políticas del Centro de Salud son los adecuados?		X					X					X				
8	¿Considera Ud. que los trabajadores están debidamente preparados según el puesto que desempeña?		X					X					X				
9	¿Cree Ud. que el personal cumple las reglas establecidas en el Centro de Salud?			X				X					X				
	<i>Beneficios Laborales</i>																
10	¿La remuneración económica es la adecuada en relación a la labor que realiza?			X				X					X				
11	¿Ud. obtiene algún reconocimiento o incentivo al desempeñar tus labores eficientemente?			X				X					X				
	<i>Desarrollo Personal y Profesional</i>																
12	¿El Centro de Salud brinda condiciones laborales que le permita desarrollarse como profesional?		X					X					X				

13	¿Ud. tiene la capacidad para afrontar problemas laborales que pueden suscitarse repentinamente?	X				X				X			
14	¿Ud. está satisfecho en su trabajo? (por las funciones encomendadas, por el trato que recibe)	X				X				X			
<i>Relación con la Autoridad</i>													
15	¿La relación con su jefe es la adecuada?	X				X				X			
16	¿Su jefe inmediato valora el esfuerzo que realiza al desempeñar sus labores?		X				X				X		
17	¿El Centro de Salud realiza test para evaluar el liderazgo de sus trabajadores?		X				X				X		



 LIE Rosa B. Rula Calvo

 JEFE DE LA IPRES LAS MORAS

 CEP. 20726

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad validar el cuestionario sobre:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD "LAS MORAS", 2023**

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, Coherencia con la dimensión, Relevancia del ítem.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Fecha actual:

25/04/2023

Nombres y Apellidos de Juez

Jose Martin Blanco Tipismana

Institución donde labora:

Universidad de Huanuco

Años de experiencia profesional o científica:

15 años

Grado de Instrucción:

Licenciado en Economía

Puesto que desempeña:

Docente


Firma y/o Sello

**1.2 CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

Muy aceptable () Aceptable () Regular () Poco aceptable () Inaceptable ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) A su parecer, ¿El orden de las preguntas es el adecuado?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Algunas preguntas no tienen relación con el indicador elegida

Sugerencias:.....

La pregunta debe guardar relación con el indicador.

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta ¿Están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem cada pregunta o reactivo del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2. INVENTARIO DEL CUESTIONARIO

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTO)

Calificación: Muy aceptable (5) Aceptable (4) Regular (3) Poco aceptable (2)
Inaceptable (1)

N°	CUESTIONARIO	Claridad					Coherencia					Relevancia					Sugerencias
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	<i>Relaciones Interpersonales</i>																
1	¿Ud. siente que sus opiniones son consideradas?				X				X					X			El Indicador es Percepción NO Opinión.
2	¿Considera Ud. que la comunicación en el Centro de Salud es fluida y oportuna?	X					X					X					
3	¿El centro de Salud practica el compañerismo para reducir actitudes de conflicto entre los trabajadores?				X				X					X			Se debe preguntar sobre conflicto NO sobre compañerismo
	<i>Identidad Laboral</i>																
4	¿Cree Ud. que el personal del Centro de Salud dedica sus esfuerzos al cumplimiento de metas?					X				X					X		El Indicador es Pertenencia NO Cumplimiento de Metas
5	¿Cree Ud. que el grado de compromiso del personal el Centro de Salud es adecuada?	X					X					X					
6	¿Cree Ud. que el personal se identifica con la cultura organizacional del Centro de Salud?	X					X					X					
	<i>Estructura Organizacional</i>																
7	¿Considera Ud. que las políticas del Centro de Salud son los adecuados?	X					X					X					Políticas de trabajo?
8	¿Considera Ud. que los trabajadores están debidamente preparados según el puesto que desempeña?				X				X					X			El Indicador es Jerarquía NO es preparación del Puesto
9	¿Cree Ud. que el personal cumple las reglas establecidas en el Centro de Salud?	X					X					X					
	<i>Beneficios Laborales</i>																
10	¿La remuneración económica es la adecuada en relación a la labor que realiza?	X					X					X					
11	¿Ud. obtiene algún reconocimiento o incentivo al desempeñar tus labores eficientemente?	X					X					X					
	<i>Desarrollo Personal y Profesional</i>																
12	¿El Centro de Salud brinda condiciones laborales que le permita desarrollarse como profesional?	X					X					X					

13	¿Ud. tiene la capacidad para afrontar problemas laborales que pueden suscitarse repentinamente?				X								X	El Indicador es Estabilidad Emocional NO capacidad para afrontar
14	¿Ud. está satisfecho en su trabajo? (por las funciones encomendadas, por el trato que recibe)				X								X	¿o las funciones encomendadas o el trato? NO puede haber 2 prej.
<i>Relación con la Autoridad</i>														
15	¿La relación con su jefe es la adecuada?	X					X						X	
16	¿Su jefe inmediato valora el esfuerzo que realiza al desempeñar sus labores?	X					X						X	
17	¿El Centro de Salud realiza test para evaluar el liderazgo de sus trabajadores?	X					X						X	

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'García', written over a horizontal line.