



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Clima organizacional y satisfacción laboral en fisioterapeutas de un
hospital público de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Arpi Antayhua, Mariela Johana (orcid.org/0000-0002-6877-792X)

ASESORES:

Dra. Ancaya Martinez, Maria Del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

Mtro. Sulca Jordan, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-4233-4928)

Mtra. Alvarez Chapilliquen, Jessica Jesus (0000-0003-4605-7435)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A mis padres, fuente inagotable de apoyo y sabiduría. Gracias por ser mi faro en las noches oscuras y por alentar cada uno de mis sueños, y a todos aquellos que, de una manera u otra manera, han contribuido a este logro, gracias por formar parte de este capítulo significativo de mi vida.

Agradecimiento

Quisiera expresar mi sincero agradecimiento a mi asesora por su orientación experta, paciencia y dedicación. Sus conocimientos y perspectivas han sido cruciales en la construcción y desarrollo de este trabajo y a todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de esta tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023

", cuyo autor es ARPI ANTAYHUA MARIELA JOHANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA DNI: 10352960 ORCID: 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 21- 12-2023 22:20:12

Código documento Trilce: TRI - 0705329





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARPI ANTAYHUA MARIELA JOHANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ARPI ANTAYHUA MARIELA JOHANA : 42637650 ORCID: 0000-0002-6877-792X	Firmado electrónicamente por: MARPIAN el 23-12- 2023 17:38:55

Código documento Trilce: INV - 1434341



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencia y porcentajes de (CO)	17
Tabla 2 Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de (CO)	17
Tabla 3 Frecuencia y porcentajes de (SL)	17
Tabla 4 Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de (SL)	18
Tabla 5 Niveles de prueba de normalidad	18
Tabla 6 Relación de (CO) y (SL)	19
Tabla 7 Relación de comportamiento organizacional y (SL)	20
Tabla 8 Relación de estructura organizacional y (SL)	20
Tabla 9 Relación de estilo de dirección y (SL)	21

RESUMEN

En esta investigación se propuso examinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en fisioterapeutas en un hospital público de Lima, 2023. Se llevó a cabo como un estudio de tipo básica con un enfoque cuantitativo de tipo transversal no experimental. La muestra consistió en 81 fisioterapeutas, y se empleó la técnica de encuesta, utilizando dos cuestionarios distintos uno para evaluar el clima organizacional y otro para medir la satisfacción laboral. Ambos instrumentos fueron validados por tres expertos en el campo y sometidos a un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual arrojó valores de 0,72 y 0,71 respectivamente para cada cuestionario. Los resultados obtenidos fueron a través de la prueba de correlación de Rho de Spearman, donde revelaron un coeficiente de correlación positivo y significativo entre las variables en estudio, con un p valor $<0,001$ y Rho de 0,73. En consecuencia, se concluye que existe una relación positiva alta entre el nivel de clima organizacional y satisfacción laboral, es decir, a medida que el clima organizacional aumenta, también lo hace la satisfacción laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, ambiente laboral, cultura organizacional, bienestar laboral.

ABSTRACT

This research aimed to examine the relationship between organizational climate and job satisfaction among physiotherapists in a public hospital in Lima, 2023. It was conducted as a basic study with a quantitative, non-experimental cross-sectional approach. The sample consisted of 81 physiotherapists, and a survey technique was employed using two different questionnaires, one to assess organizational climate and the other to measure job satisfaction. Both instruments were validated by three experts in the field and subjected to a reliability analysis using the Cronbach's alpha coefficient, which yielded values of 0.72 and 0.71, respectively, for each questionnaire. The results obtained through the Spearman's Rho correlation test revealed a positive and significant correlation between the variables under study, with a p-value <0.001 and Rho of 0.73. Consequently, it is concluded that there is a high positive relationship between the level of organizational climate and job satisfaction, meaning that as organizational climate increases, so does job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, work environment, organizational culture, employee well-being.

I. INTRODUCCIÓN

El concepto de clima organizacional (CO) se ha vuelto fundamental en las empresas, ya que se reconoce como un elemento esencial en su estrategia y funcionamiento (Gonzales et al., 2021). El (CO) es el ambiente psicológico en una organización, que interviene en el comportamiento, la actitud y la satisfacción de los empleados (Barrera et al., 2021). Se refiere a una percepción en conjunto por los integrantes de la organización sobre cómo se siente trabajar allí, qué valores y normas predominan, y cómo se manejan las interacciones y relaciones en el entorno laboral (Nabella et al., 2022).

El (CO) y la satisfacción laboral (SL) son elementos cruciales que influyen en la forma en como los colaboradores experimentan su vida en su centro de trabajo, lo que, a su vez, tiene un impacto directo en su desempeño. La evaluación de estas variables se considera de gran importancia en las instituciones. Incluso en un mundo globalizado con avances tecnológicos significativos, estos aspectos siguen siendo esenciales. Esto se debe a que actúan como herramientas de gestión que permiten detectar las emociones, intenciones y problemas individuales de los empleados, y estos elementos pueden tener efectos negativos en su rendimiento y en la forma en que una organización alcanza sus metas (Brito et al., 2021).

En el contexto internacional, el (CO) se ha convertido en un instrumento relevante para promover cambios con el fin de lograr una mayor eficiencia en las organizaciones. En esta era de cambios constantes, es cada vez más importante entender lo que impacta en la satisfacción de las personas en sus puestos de trabajo (Bravo, 2019).

En América Latina, es común que el personal de salud se dedique a otras ocupaciones además de su trabajo principal, con el objetivo de garantizar un buen nivel de ingresos, alcanzar la tranquilidad y garantizar su seguridad financiera. Esto se debe a que se reconoce que el empleo contribuye a fortalecer la autoestima de cualquier trabajador (Evaristo, 2021).

En Perú, se han desarrollado múltiples herramientas para medir estas variables, además de llevar a cabo investigaciones relacionadas con ellas en diversos entornos de atención médica. Esto subraya la importancia que se le da

en el país a comprender y mejorar el (CO) y la (SL) en el ámbito de la salud (Llerena, 2019).

En la actualidad, se ha notado un creciente descontento entre los empleados de instituciones laborales, especialmente cuando se trata de organizaciones estatales. Esto puede deberse en parte a la manera en que estas instituciones están siendo dirigidas y estructuradas (Contreras et al., 2015).

Se ha decidido realizar esta investigación en fisioterapeutas de un hospital público de Lima debido a la gran demanda de pacientes que atienden diariamente, lo que produce una sobrecarga laboral, lo que a su vez puede generar agotamiento, estrés y descontento del personal. A ello se suma la escasez de recursos, tanto humanos como materiales y esto puede afectar negativamente el ambiente laboral. En este contexto, se plantea el problema general de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el nivel del (CO) y el nivel de la (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023?; y los problemas específicos: 1)¿Cuál es la relación entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023?; 2)¿Cuál es la relación entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023?; 3)¿Cuál es la relación entre el nivel de estilo de dirección y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023?

En la justificación teórica, se puede expresar que la (SL) tiene muchos estudios en la literatura de psicología organizacional y recursos humanos y radica en la contribución a la base de conocimientos existente al abordar este problema en el contexto específico de las instituciones laborales, especialmente las estatales. Al hacerlo, se puede enriquecer la comprensión de cómo los factores organizacionales, de liderazgo y de gestión pueden afectar la satisfacción laboral. En cuanto a la justificación metodológica, se puede inferir que el (CO) y la (SL) requieren de metodologías sólidas y herramientas de medición adecuadas para obtener datos válidos sobre las variables en el presente estudio. Esto incluye la elección de muestras representativas, la aplicación de cuestionarios válidos y confiables, y el análisis estadístico apropiado para identificar patrones y correlaciones significativas. Finalmente, la justificación práctica, donde se puede decir que determinar la relación del (CO) y la (SL) permite al centro de salud

identificar áreas en las que el (CO) puede mejorarse para aumentar la satisfacción de los colaboradores. Un ambiente de trabajo saludable es muy importante para el bienestar de los colaboradores, cuando ellos están satisfechos con su trabajo y el entorno laboral, es más probable que permanezcan en la institución a largo plazo, suelen ser más productivos y comprometidos con sus tareas optimizando la atención a los pacientes para garantizar su satisfacción y bienestar. Si existe una relación negativa entre las variables puede ser una señal de problemas en la gestión, la comunicación o la cultura organizacional.

Por tal motivo, el objetivo general es: Determinar la relación entre el nivel del (CO) y el nivel de la (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023; y los objetivos específicos son: 1) Determinar la relación entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023; 2) Determinar la relación entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023 y 3) Determinar la relación entre el nivel de estilo de dirección y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023.

Siendo así la hipótesis general: Existe relación significativa entre el nivel del (CO) y el nivel de la (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023; y las hipótesis específicas: 1) Existe relación significativa entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023; 2) Existe relación significativa entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023 y 3) Existe relación significativa entre nivel de estilo de dirección y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023. (Ver anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

Se mencionan ahora los antecedentes de orden nacional, entre ellas tenemos la de Bustamante et al. (2023) donde tuvieron como objetivo “analizar el vínculo entre el (CO) y la (SL) de los enfermeros que pertenecen al sistema de salud pública en Perú”, se empleó un enfoque cuantitativo para investigar esta relación. La muestra del estudio consistió en 51 profesionales de enfermería. Los resultados del estudio respaldaron la idea de que existe un vínculo positivo entre el (CO) y el nivel de (SL), donde la conclusión fue que el (CO) y la (SL) están fuertemente relacionadas.

Dávila et al. (2021) tuvieron como finalidad “determinar cómo el (CO) influye en la (SL) en una empresa industrial en Perú en el año 2020”, la investigación fue con un enfoque cuantitativo. Los resultados marcaron en su mayoría que los colaboradores consideraron que tanto el (CO) como la (SL) eran de calidad regular, donde se concluyó que se encontró un vínculo demostrativo entre el (CO) y la (SL).

Arévalo et al. (2021) tuvieron como objetivo “entender cómo se relaciona el (CO) con la (SL) del área asistencial”, se empleó un enfoque descriptivo correlacional, no experimental y se analizó a 119 colaboradores. Los resultados revelaron que el ambiente de trabajo en la organización era desfavorable y que la satisfacción laboral era baja entre los colaboradores, donde se concluyó que se encontró un vínculo moderado entre el (CO) y la (SL), lo que sugiere que el ambiente de trabajo interviene en la (SL) de los colaboradores en este hospital.

Del Ángel et al. (2020) tuvieron como objetivo “explorar cómo se correlaciona el (CO) con la (SL) en una institución de salud”, se utilizó un estudio transversal analítico de correlación, la muestra del estudio incluyó a 182 empleados. Los resultados indicaron que un gran porcentaje de los empleados experimentaron un ambiente de trabajo que necesita mejoras (56%), pero en términos de satisfacción laboral, la mayoría de ellos estaban satisfechos (40.7%). En conclusión, se halló una conexión moderada y positiva entre el (CO) y la (SL) en esta institución de salud.

Bazalar (2020) tuvo como objetivo “entender cómo se relacionan el (CO) y la (SL) de los colaboradores de la UNAC”, se realizó un estudio cuantitativo, para ello se utilizaron cuestionarios para evaluar estas variables en 101 empleados.

Los resultados mostraron que la mayoría de trabajadores estuvieron de acuerdo con el ambiente de trabajo y su (SL), así como con cada uno de los aspectos que componen estas dos áreas. En conclusión, se confirmó que existe un vínculo significativo entre el (CO) y la (SL), y también se encontró una conexión significativa entre los diferentes aspectos del ambiente de trabajo como la estructura, el liderazgo y la motivación.

Se mencionan los antecedentes internacionales, entre ellas tenemos la de Khun et al. (2021) en Malasia, donde tuvieron como propósito “recopilar opiniones tanto positivas como negativas de los profesores sobre el (CO) en la escuela y su nivel de (SL)”, se empleó un enfoque de métodos mixtos, se encuestó a un grupo de 220 personas. Los resultados revelaron que la (SL) de los docentes estaba relacionada de manera positiva con la percepción que tenían del ambiente de trabajo en la escuela. En conclusión, se confirmó que existe una conexión significativa entre el (CO) y la (SL).

En Irán, Rezaee et al. (2020) tuvieron como objetivo “determinar cómo afecta el (CO) en las escuelas de Irán a la (SL) de los profesores de inglés”, se usó un enfoque mixto y se encuestó a 440 profesores. Los resultados indicaron que hay un vínculo positivo y significativa entre la calidad del ambiente de trabajo en las escuelas y la (SL) de los profesores. En conclusión, cuando el (CO) en las escuelas es positivo, los profesores tienden a estar más satisfechos con su trabajo, confirmándose que existe relación entre las variables.

En Filipinas, Asio y Jiménez (2020) tuvieron como objetivo “analizar el desarrollo profesional, el (CO), la relación de supervisión y la satisfacción general de los empleados”, se trabajó con un diseño descriptivo-correlacional, la muestra fue de 65 personas, se observaron hallazgos significativos en cuanto a desarrollo profesional, clima organizacional y relación de supervisión de los empleados cuando se agrupan según perfiles demográficos, donde se concluyó que los encuestados proporcionaron una perspectiva coherente con la actitud en el lugar de trabajo, ya que dio una respuesta positiva en los cuatro indicadores mencionados.

En Colombia, Gaviria y López (2019) tuvieron como objetivo “examinar cómo el liderazgo transformacional influye en el (CO), la (SL) y el desempeño del equipo”. Se realizó un estudio cuantitativo, donde aplicaron cuestionarios a 185

líderes y colaboradores. Los resultados indicaron que el liderazgo transformacional tiene un impacto constructivo en la (SL) y en el (CO). También se encontró que una mayor satisfacción en el trabajo contribuye positivamente a un mejor ambiente laboral. En conclusión, se confirmó que existe un vínculo significativo entre estas variables.

En Chile, Araya (2019) tuvo como finalidad “determinar si existe una relación entre la (SL) y el (CO) percibido por los empleados de la atención primaria de salud en una comuna”. Se realizó un estudio cuantitativo donde participaron 110 empleados. Los resultados indicaron que los centros de salud en la comuna presentaban un nivel de (SL) y (CO) en un nivel medio, siendo las dimensiones de satisfacción con el trabajo y confianza las más altas. En conclusión, se encontró que un (CO) positivo se asocia con un mayor nivel de (SL).

En cuanto a la epistemología, se puede validar el conocimiento en el ámbito de la psicología aplicada a las empresas y la administración de personal. La epistemología del (CO) busca comprender cómo se adquiere y se organiza el conocimiento sobre el ambiente de trabajo, con la finalidad de mejorar el bienestar en el entorno laboral, la productividad y el bienestar de los colaboradores, esto implica analizar las diferentes metodologías de investigación, como encuestas, entrevistas, observación, y cómo estas fuentes de conocimiento contribuyen a nuestra comprensión del clima laboral y la satisfacción para el trabajo (Wagner y Hollenbeck, 2021).

En la construcción social del conocimiento se puede examinar cómo las percepciones individuales y colectivas de (CO) y la (SL) se construyen socialmente, se puede explorar cómo los valores, las creencias y las experiencias individuales intervienen en la forma en que la gente comprende y evalúa su entorno laboral, esto implica considerar cómo las experiencias personales, las emociones y los sesgos cognitivos intervienen en la forma en que las personas evalúan estas variables (Abraham, 2012).

En cuanto a las teorías, se puede decir que ofrecen diferentes perspectivas para comprender cómo el (CO) impacta en el comportamiento y la (SL) de los empleados. Es importante destacar que estas teorías se combinan para proporcionar una mayor comprensión de las variables en estudio, entre ellas

tenemos: La teoría de la contingencia del (CO), se refiere a que el impacto del (CO) en el desempeño y la (SL) de los colaboradores depende de la congruencia entre el clima y otros aspectos de la organización, como su estructura, estrategia y cultura (Martínez, 2019).

La teoría de la desconfirmación de expectativas, sugiere que el (CO) influye en la (SL) de los empleados al comparar sus expectativas con sus percepciones de la realidad en la organización. Si las expectativas se cumplen o superan, los empleados tienden a estar satisfechos (Chuquilin, 2021).

La teoría del intercambio social, se centra en las relaciones entre los colaboradores y la organización, donde se argumenta que el (CO) puede afectar la calidad de estas relaciones y, por lo tanto, la disposición de los empleados a comprometerse y desempeñarse en su trabajo (Fierro et al., 2020).

La teoría de la afectividad positiva, se centra en cómo las emociones positivas de los colaboradores, como (SL) y la felicidad, pueden influir en la percepción del (CO). Los empleados con altos niveles de afectividad positiva tienden a ver el clima de manera más favorable (Guzmán y Galaz, 2020).

Relacionado al (CO), se puede decir que se refiere al ambiente psicológico o social que se vive en una organización, se basa en las percepciones y las experiencias de los colaboradores, y puede variar de una organización a otra (Bohórquez et al., 2023). Un (CO) positivo suele estar asociado con un clima laboral en el que los colaboradores se sienten motivados, comprometidos y satisfechos, lo que puede marcar positivamente en la productividad y el desempeño general de la organización (Huaranga, 2020).

En cuanto a las dimensiones podemos mencionar: el comportamiento organizacional, que se refiere al comportamiento de la persona dentro de las organizaciones. Se centra en comprender y analizar cómo las personas actúan individualmente y en grupos en el entorno laboral, y cómo estas acciones afectan el rendimiento y el trabajo de la organización en su conjunto (Alves, 2023). El comportamiento organizacional busca explicar el comportamiento de los colaboradores en el centro laboral y desarrollar estrategias para incrementar la productividad y la capacidad de logro de la organización. Este campo de estudio abarca diversos temas, incluyendo la motivación de los colaboradores, las

relaciones interpersonales y de trabajo y la comunicación (Madero y Rodríguez, 2018).

Otra dimensión es la estructura organizacional, que se refiere a cómo una organización está diseñada y organizada en términos de sus departamentos, divisiones, jerarquías y relaciones de autoridad y responsabilidad. En otras palabras, la estructura organizacional establece cómo se divide el trabajo, cómo se toman las decisiones y cómo se designan las responsabilidades dentro de una organización (Ulloa et al., 2019). Esto puede variar significativamente de una organización a otra y puede ser planificada y diseñada de acuerdo con las necesidades y objetivos determinados de cada empresa (Anderson, 2018).

El estilo de dirección, también conocido como estilo de liderazgo, se refiere a la manera en que un líder o gerente guía, motiva, soluciona conflictos y se relaciona con los miembros de su equipo u organización. Los estilos de dirección pueden variar significativamente y se basan en la personalidad, la experiencia y la filosofía de liderazgo del individuo (Northouse, 2013).

Con respecto a la (SL), se puede indicar que se refiere al grado de felicidad o satisfacción que un empleado experimenta en relación con su trabajo y su entorno laboral (Alshammari y Alenezi, 2023). Es un indicador subjetivo de cómo una persona se siente acerca de su empleo, sus responsabilidades, su ambiente de trabajo, su relación con sus colegas y superiores, así como las condiciones y las recompensas laborales (Gutiérrez et al., 2022).

En cuanto a las dimensiones de la segunda variable tenemos: la satisfacción con la relación con sus superiores, se refiere a la percepción y el grado de complacencia que los empleados sienten en relación con sus supervisores o jefes dentro de una organización. Esta medida evalúa cómo los colaboradores se sienten con respecto a la comunicación, el liderazgo, el apoyo y la gestión de sus superiores. Una alta satisfacción con los superiores suele estar asociada con un mejor clima laboral, una mayor retención de empleados y un mayor compromiso organizacional (Eisenbeiss et al., 2020).

La satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, se refiere a la percepción y el grado de satisfacción que los trabajadores tienen en relación con el entorno físico en el que desempeñan sus funciones laborales. Esto incluye aspectos como la comodidad de las instalaciones, la calidad del mobiliario y el

equipo, la iluminación, la temperatura, la ventilación y otros aspectos relacionados con el ambiente físico de trabajo. El grado de confort experimentado en el entorno laboral puede mejorar el bienestar de los colaboradores y su productividad (Montañez et al., 2019).

Satisfacción con la participación en las decisiones, se refiere al grado de satisfacción que los empleados sienten en relación con su capacidad para involucrarse de manera proactiva en la toma de decisiones dentro de su organización. Esto incluye la percepción de que sus opiniones, ideas y contribuciones son valoradas en el proceso de tomas decisiones. (Haskasap et al., 2022).

Satisfacción con su trabajo, es el grado de alegría que un individuo experimenta en relación con su empleo y las condiciones laborales. Este concepto se refiere a la percepción general del empleado sobre su trabajo, incluyendo aspectos como el ambiente laboral, la remuneración, las oportunidades de desarrollo, las relaciones con compañeros, entre otros factores (Chiang et al. 2007).

Satisfacción con el reconocimiento, se refiere a la sensación de gratificación, aprecio o aprobación que una persona experimenta cuando su esfuerzo, logros, habilidades o contribuciones son reconocidos y valorados por otros, ya sea en el área personal o profesional. Este reconocimiento puede manifestarse a través de elogios, premios, promociones laborales, agradecimientos o cualquier otra forma de validación de las acciones o méritos de una persona (Ahmad et al., 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

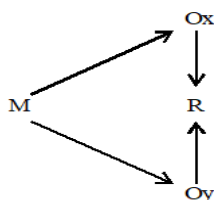
La investigación fue de tipo básica, debido a que tiene como finalidad recopilar información para ampliar el conocimiento teórico. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, lo que significa que se recopilaron datos numéricos y se analizaron mediante herramientas estadísticas comunes en la investigación. Estos datos y análisis estadísticos son esenciales para proporcionar alternativas concretas para abordar la problemática en cuestión (Strijker et al., 2020).

3.1.2 Diseño o método de investigación

El diseño de estudio fue no experimental, debido a que se observó y recopiló datos tal como se presentaron naturalmente, sin intervenir directamente ni manipular ninguna variable. Se puede decir también que la investigación fue correlacional, porque buscó analizar la conexión entre dos o más variables, pero sin intentar establecer una relación de causa y efecto entre ellas (Carrasco, 2005).

El método fue hipotético-deductivo, debido a que implicó la formulación de una hipótesis y la realización de pruebas para confirmar o refutar dicha hipótesis. Este método se basa también en la lógica deductiva, donde se parte de una hipótesis general y se derivan predicciones específicas que pueden ser probadas empíricamente. Así mismo, fue de corte transversal lo que significa que los datos se recopilaron en un único momento o período de tiempo específico (Hernández et al., 2018).

Esquema de diseño correlacional



M= Fisioterapeutas de un hospital público de Lima

Ox= Observación de la variable (CO)

Oy= Observación de la variable (SL)

R= Índice de relación entre el (CO) y (SL)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Es el ambiente psicológico y emocional que se experimenta en el lugar de trabajo, compuesto por características y aspectos medibles que son percibidos por los empleados y que tienen un impacto en su nivel de motivación y comportamiento laboral. Es un conjunto de cualidades y condiciones tangibles e intangibles que influyen en la manera en que los empleados perciben su entorno de trabajo y que pueden afectar su actitud, satisfacción, compromiso y desempeño en la organización. (Olivera et al., 2021).

Definición operacional: Se desea conocer el nivel del (CO) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, para ello, se usará un cuestionario que consta de 50 preguntas valoradas en la escala de Likert, donde se miden tres dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección (Segredo, 2017) (Ver anexo 2).

Indicadores: Para la dimensión comportamiento organizacional, los indicadores son: motivación, comunicación y relaciones interpersonales y de trabajo. Para estructura organizacional los indicadores son: funcionamiento, condiciones de trabajo y estímulo al desarrollo organizacional. Para el estilo de dirección los indicadores son: liderazgo, participación, solución de conflictos y trabajo en equipo.

Escala de medición: La escala utilizada es ordinal porque las respuestas se organizan en categorías que indican diferentes niveles o grados.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Se refiere al grado de placer o bienestar que experimenta un individuo en relación con su empleo y las condiciones asociadas a él. Es una medida subjetiva que evalúa cómo se siente un empleado en su trabajo y hacia la organización para la que trabaja, se basa en la percepción y la evaluación personal de diversos aspectos del trabajo, como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, las tareas y responsabilidades, la remuneración, el desarrollo profesional y otros factores relacionados con el empleo (Dziuba et al., 2020). Puede variar ampliamente de un individuo a otro y es un indicador importante tanto para los colaboradores como para las organizaciones, ya que

una mayor (SL) suele estar relacionada con un mejor rendimiento laboral y un ambiente de trabajo más saludable (Alarcón et al., 2020).

Definición operacional: El presente trabajo evaluó el nivel de (SL) que existe en fisioterapeutas de un hospital público de Lima. Para ello, se realizó la evaluación con un cuestionario que consta de 23 preguntas valoradas con la escala de Likert, donde se miden 5 dimensiones que son las siguientes: satisfacción con la relación con sus superiores, satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, satisfacción con la participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo y satisfacción con el reconocimiento (Chiang et al, 2007) (Ver anexo 2).

Indicadores: Para la dimensión satisfacción con la relación con sus superiores los indicadores son: supervisión recibida, apoyo recibido, relaciones personales, igualdad y justicia. Para la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo los indicadores son: entorno físico, limpieza y salubridad, ventilación e iluminación. Para la satisfacción con la participación en las decisiones los indicadores son: decisión del grupo de trabajo o departamento, decisión de la propia tarea. Para la satisfacción con su trabajo los indicadores son: oportunidades que brinda el trabajo, objetivos y producción a alcanzar. Para la satisfacción con el reconocimiento los indicadores son: salario recibido, oportunidad de formación y promoción.

Escala de medición: La escala utilizada es ordinal porque las respuestas se organizan en categorías que indican diferentes niveles o grados.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Es el grupo total de individuos que son relevantes para la investigación y sobre los cuales se buscará obtener información y realizar inferencias. Es relevante definir claramente la población de estudio para garantizar la efectividad y aplicabilidad de los resultados alcanzados (Salazar y Belloni, 2021). Este estudio estuvo conformado por 104 fisioterapeutas que laboran en un hospital público de la ciudad de Lima.

Criterios de inclusión

Personal de terapia física y rehabilitación

Personal que tiene más de dos años de servicio en la institución

Personal de ambos sexos

Criterios de exclusión

Personal de reciente cambio al servicio

Personal que realiza prácticas profesionales

Personal que se encuentra de vacaciones, descanso médico o licencia

3.3.2 Muestra

Es una fracción característica de la población de estudio que se selecciona de manera sistemática o aleatoria con el fin de obtener información y hacer inferencias sobre la totalidad de la población. La muestra debe ser un reflejo fiel de la población total para que los resultados puedan aplicarse a toda la población. (Hernández et al., 2019). El tamaño de la muestra fue deducido mediante una ecuación y es de 81 personas (Ver anexo 3).

3.3.3 Muestreo

Es el proceso de seleccionar unidades de una población con el objetivo de obtener información sobre la misma. Enfatiza que el muestreo es esencial en la investigación social y se emplea para hacer que los resultados alcanzados en la muestra sean relevantes y aplicables a la población en cuestión. Se destaca la importancia del muestreo como una estrategia para obtener información sobre una población, permitiendo así hacer inferencias más amplias y generales. Además, subraya que el muestreo es un procedimiento clave en la investigación social, ayudando a obtener resultados confiables y representativos (Hernández y Mendoza, 2018). El muestreo aplicado es probabilístico al azar, donde el investigador selecciona la muestra en la cual cada unidad de la población de investigación tiene la misma posibilidad de ser escogido.

3.3.4 Unidad de análisis

Cada fisioterapeuta que labora en el departamento de Medicina de rehabilitación de un hospital público de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizar será el de la encuesta, para obtener los datos sociodemográficos relacionados a la edad, sexo y para la evaluación del nivel de (CO) y el nivel de (SL).

El instrumento a utilizar será el cuestionario que valorará cada variable con su respectiva dimensión. Para evaluar el (CO), se utilizará el cuestionario llamado "Evaluación del (CO) en salud por Segredo" (ECOS-S), que consta de 50

preguntas valoradas en una escala de Likert, donde se evaluará tres dimensiones y se obtendrá una puntuación de 0 a 100 puntos. (Ver anexo 4).

Para evaluar la segunda variable, se utilizará el cuestionario (SL) S20/23 de Meliá y Peiró, que consta de 23 preguntas donde valora cinco dimensiones, mediante la escala de Likert. (Ver anexo 4).

La validación de las herramientas se realizó a través del juicio de expertos, donde tres profesionales altamente capacitados en asuntos organizacionales fueron responsables de validar cada criterio de evaluación con una puntuación de 4 puntos. En este sentido, estos instrumentos específicos se utilizaron para recopilar datos y realizar un análisis relevante de la investigación. (Ver anexo 5).

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante una prueba piloto usando el programa informático Jamovi para analizar los datos, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,72 para la ECOS-S de la variable (CO) y un Alfa de Cronbach de 0,71 para el S20/23 de la variable (SL). (Ver anexo 7)

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo la investigación, se seguirá un proceso cuidadosamente planificado. En primer lugar, se utilizará una encuesta estandarizada como instrumento de recolección de datos. Antes de su implementación, se llevará a cabo una prueba piloto para evaluar su confiabilidad y hacer los ajustes necesarios.

Una vez que se ha validado la encuesta, se procederá a aplicarla a una muestra probabilística representativa de la población de interés. Esta muestra se seleccionará de manera rigurosa para garantizar la representatividad de los resultados.

Después de recolectar los datos a través de la encuesta, se llevará a cabo un análisis estadístico exhaustivo para examinar los resultados obtenidos. Durante este proceso, se tendrán en cuenta factores como el tiempo disponible para realizar la encuesta y las limitaciones lógicas del estudio. Esto implica diseñar la encuesta de manera eficiente, utilizando la menor cantidad de preguntas posible para obtener la máxima cantidad de información relevante.

3.6. Método de análisis de datos

Se refiere a un conjunto de técnicas y procesos sistemáticos utilizados para evaluar, organizar, interpretar y extraer información significativa a partir de

conjuntos de datos. Estas técnicas pueden variar ampliamente según el tipo de datos y la finalidad del análisis, e incluyen métodos estadísticos, visualización de datos y otros enfoques (Gelman y Hill, 2007).

Una vez completada la evaluación y recopilada toda la información, se procederá a ingresar los datos en una hoja de Microsoft Excel para su posterior análisis. Este análisis se llevará a cabo utilizando el software estadístico IBM SPSS.

En la primera etapa del análisis, se realizó un análisis descriptivo de las variables mediante la creación de tablas que ayudarán a visualizar y comprender mejor los datos.

En la segunda etapa del análisis, se investigó la relación entre las diferentes variables. Para este propósito, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, debido a la naturaleza de las variables en estudio. Estos análisis de correlación permitieron identificar posibles relaciones o asociaciones entre las variables de interés.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son las consideraciones relacionadas con la moralidad, la integridad y la conducta apropiada en diversas situaciones (Fieser y Dowden, 2016).

El investigador solicitó a todos los participantes que firmen un formulario de consentimiento informado. Cada participante completó una ficha de recolección de datos de manera anónima, garantizando así la confidencialidad y protección de su privacidad. (Ver anexo 6).

Una vez recopilados los datos, se llevó a cabo la transferencia de esta información a una base de datos, asegurando en todo momento la confidencialidad, efectuando con lo establecido en la "Ley de protección de datos personales".

Es importante destacar que la participación en esta investigación no implica ningún peligro para la salud física de los participantes. Todas las medidas se han tomado para garantizar su seguridad y privacidad en el proceso.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Frecuencia y porcentajes de (CO)

Niveles	Clima organizacional	
	<i>f</i>	%
Bajo	26	32.10%
Moderado	37	45.70%
Alto	18	22.20%
Total	81	100%

En la tabla 1, se infiere una predominancia de un (CO) moderado, indicando un entorno laboral generalmente estable y satisfactorio.

Tabla 2

Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de (CO)

Niveles	Comportamiento organizacional		Estructura organizacional		Estilo de dirección	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	35	43.20%	28	34.60%	16	19.80%
Moderado	26	32.10%	33	40.70%	34	42.00%
Alto	20	24.70%	20	24.70%	31	38.30%
Total	81	100%	81	100%	81	100%

En la tabla 2, se infiere que la organización tiene una base sólida en términos de estructura organizacional y estilo de dirección, pero hay desafíos específicos en el comportamiento organizacional que requieren una atención cuidadosa.

Tabla 3

Frecuencia y porcentajes de (SL)

Niveles	Satisfacción laboral	
	<i>f</i>	%
Bajo	15	18.50%
Moderado	39	48.10%
Alto	27	33.30%
Total	81	100%

En la Tabla 3, se infiere que la (SL) se distribuye mayoritariamente entre niveles moderado y alto. Aunque existe una satisfacción moderada en términos generales, es evidente la necesidad de abordar áreas específicas para mejorar la experiencia laboral.

Tabla 4

Frecuencia y porcentajes de las dimensiones de (SL)

Niveles	Satisfacción con relación a sus superiores		Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo		Satisfacción con la participación en las decisiones		Satisfacción con su trabajo		Satisfacción con el reconocimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	27	33.30%	6	7.40%	37	45.70%	11	13.60%	22	27.20%
Moderado	30	37.00%	54	66.70%	39	48.10%	56	69.10%	30	37.00%
Alto	24	29.60%	21	25.90%	5	6.20%	14	17.30%	29	35.80%
Total	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%

En la Tabla 4, las dimensiones revelan que mientras las condiciones físicas en el trabajo son mayoritariamente satisfactorias, aspectos como la participación en decisiones y el reconocimiento del trabajo presentan desafíos significativos.

Resultados interferenciales

Análisis de normalidad

Tabla 5

Niveles de prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov- Smirnov	
	Estadístico	Sig.
V1:Clima organizacional	0.1	0.043
D1:Comportamiento organizacional	0.136	< 0.001
D2:Estructura organizacional	0.104	0.03
D3:Estilo de dirección	0.128	0.002
V2:Satisfacción laboral	0.077	0.2
D1:Satisfacción con la relación con sus superiores	0.113	0.012
D2:Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	0.153	< 0.001
D3:Satisfacción con la participación en las decisiones	0.171	< 0.001
D4:Satisfacción con su trabajo	0.137	< 0.001
D5:Satisfacción con el reconocimiento	0.123	0.004

En la Tabla 5, se optó por la prueba de Kolmogorov-Smirnov para analizar los datos porque la muestra fue de 81 fisioterapeutas. Los resultados revelaron que la variable (CO) tiene un p valor= 0.043, y la variable (SL) tiene un p valor= 0.2. Dado que estos valores no siguen una distribución normal, las pruebas no paramétricas son más apropiadas, por tal razón se usará el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para explorar la correlación entre las variables. Se formuló la hipótesis de investigación alternativas en consonancia con los objetivos generales y específicos. En el análisis estadístico inferencial, se establecieron supuestos, incluyendo un nivel de significancia del 5%, un margen de error del 5%, una confiabilidad del 95%, y el criterio de decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) si el p valor= ≤ 0.05 . Este enfoque metodológico busca proporcionar resultados robustos y confiables para comprender las relaciones entre las variables y dimensiones estudiadas.

Contrastación de la hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el nivel del (CO) y el nivel de la (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el nivel del (CO) y el nivel de la (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023.

Tabla 6

Relación de (CO) y (SL)

	(CO) y (SL)
Coeficiente de correlación (Rho)	0,725
PVALOR	< 0,001

De acuerdo al análisis realizado, en la Tabla 6, se evidencia que existe relación entre las variables (CO) y (SL), obteniéndose una correlación positiva alta. Dado que el p valor es menor al nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula (Ho). En consecuencia, hay evidencia estadística para sostener la hipótesis alterna (H1), que afirma que existe una relación significativa entre el nivel del (CO) y el nivel de (SL) en fisioterapeutas. Es decir, cambios en el (CO) se asocian con cambios en la (SL) de los fisioterapeutas.

Contrastación de la primera hipótesis específica

H1: Existe relación significativa entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023.

Tabla 7

Relación de comportamiento organizacional y (SL)

	Comportamiento organizacional y (SL)
Coeficiente de correlación (Rho)	0,565
PVALOR	< 0,001

De acuerdo al análisis realizado, en la Tabla 7, se evidencia que existe relación entre la dimensión comportamiento organizacional y (SL), obteniéndose una correlación positiva moderada. Dado que el p valor es menor al nivel de significancia, se rechaza la Ho. En consecuencia, hay evidencia estadística para sostener la H1, que afirma que existe una relación significativa entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023. Es decir, cambios en el comportamiento organizacional se asocian con cambios en la (SL) de los fisioterapeutas.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

H1: Existe relación significativa entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023.

Tabla 8

Relación de estructura organizacional y (SL)

	Estructura organizacional y (SL)
Coeficiente de correlación (Rho)	0,788
PVALOR	< 0,001

De acuerdo al análisis realizado, en la Tabla 8, se evidencia que existe relación entre la dimensión estructura organizacional y (SL), obteniéndose una correlación

positiva alta. Dado que el p valor es menor al nivel de significancia, se rechaza la H_0 . En consecuencia, hay evidencia estadística para sostener la H_1 , que afirma que existe una relación significativa entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas. Por consiguiente, se puede decir que, cambios en la estructura organizacional se asocian con cambios en la (SL).

Contrastación de la tercera hipótesis específica

H1: Existe relación significativa entre nivel de estilo de dirección y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa entre nivel de estilo de dirección y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023.

Tabla 9

Relación de estilo de dirección y (SL)

	Estilo de dirección y (SL)
Coeficiente de correlación (Rho)	0,571
PVALOR	< 0,001

De acuerdo al análisis realizado, en la Tabla 9, se evidencia que existe relación entre la dimensión estilo de dirección y (SL), obteniéndose una correlación positiva moderada. Dado que el p valor es menor al nivel de significancia, se rechaza la H_0 . En consecuencia, hay evidencia estadística para sostener la H_1 , que afirma que existe una relación significativa entre el nivel de estilo de dirección y el nivel de (SL) en fisioterapeutas. En otras palabras, cambios en el estilo de dirección se asocian con cambios en la (SL) de los fisioterapeutas.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación confirman de manera contundente la hipótesis general trazada, demostrando una relación significativa entre el nivel del (CO) y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023. La fuerza de esta relación se respalda con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.725, con un p valor inferior a 0.001, indicando una asociación estadísticamente significativa y positiva entre ambas variables.

La consistencia en los resultados entre las diferentes investigaciones que se tiene como antecedente refuerza la validez de la relación entre el (CO) y la (SL), sugiriendo que este vínculo puede ser una constante en diferentes contextos laborales. Sin embargo, es crucial señalar que, a pesar de las similitudes, el presente estudio se centra específicamente en fisioterapeutas de un hospital público, lo que podría implicar particularidades en la dinámica laboral y las percepciones que no son completamente deducibles a otros entornos laborales.

El valor de Rho obtenido (0.725) indica una correlación considerable, pero es relevante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad. Por lo tanto, aunque se establece una relación estadística significativa entre el (CO) y (SL), es necesario considerar otras variables que podrían influir en esta relación.

Además, la naturaleza transversal de nuestro estudio limita la capacidad de establecer relaciones causales. Futuras investigaciones longitudinales podrían proporcionar una visión más completa de la dinámica entre el (CO) y la (SL), identificando posibles cambios a lo largo del tiempo. No obstante, es esencial considerar las limitaciones específicas de cada estudio.

Mientras que nuestra investigación se centra en un grupo específico de profesionales de fisioterapia en un hospital público, el estudio de Bustamante et al. (2023) abordó la perspectiva de enfermeros en el sistema de salud pública en general. Estas diferencias en la muestra y la especialización profesional podrían influir en las dinámicas específicas del (CO) y (SL).

La fortaleza común de estos estudios radica en su énfasis en la importancia del (CO) para la (SL), sugiriendo que intervenciones destinadas a mejorar el (CO) pueden tener un impacto positivo en la (SL) de los profesionales de la salud en general.

Es relevante señalar que, a diferencia de la investigación de Arévalo et al. (2021), esta investigación encontró una asociación más fuerte entre el (CO) y la (SL), reflejada en el coeficiente de correlación (Rho) más elevado. Este contraste sugiere que, en el contexto específico de los fisioterapeutas en el hospital público, la conexión entre el (CO) y la (SL) podría ser más pronunciada en comparación con el área asistencial general. No obstante, las variaciones en la intensidad de esta conexión subrayan la necesidad de considerar las particularidades de cada área y profesión dentro del hospital al abordar el impacto del (CO) en la (SL).

Otra consistencia de la relación entre (CO) y la (SL), a pesar de las divergencias en la intensidad de esta conexión, respalda la idea de que estas variables están intrínsecamente relacionadas en el entorno de la salud. Varios estudios subrayan la importancia de mantener un (CO) positivo para fomentar la (SL) de los profesionales de la salud.

La comparación crítica con el estudio de Del Ángel et al. (2020) fortalece la validez de nuestros hallazgos al destacar similitudes en la dirección de la relación entre el (CO) y la (SL) en instituciones de salud. Aunque las diferencias específicas pueden atribuirse a la variabilidad entre las instituciones, estas investigaciones respaldan la idea central de que un (CO) favorable contribuye positivamente a la (SL) de los profesionales de la salud.

La comparación crítica con el estudio de Bazalar (2020), evidencian que estos estudios resaltan la importancia de aspectos específicos del ambiente de trabajo, como la estructura, el liderazgo y la motivación, en la percepción global del (CO) y la (SL). Estos hallazgos sugieren que intervenciones dirigidas a mejorar estos aspectos pueden tener un impacto positivo en la experiencia laboral y la satisfacción de los trabajadores en diversos contextos. Una diferencia esencial entre ambas investigaciones radica en el contexto y la profesión de los participantes.

Mientras que Khun et al. (2021) se enfocaron en docentes en el entorno educativo de Malasia, esta investigación se centra en fisioterapeutas en un hospital público de Lima. A pesar de estas diferencias contextuales, ambas investigaciones convergen en la confirmación de una conexión significativa entre el (CO) y la (SL). La consistencia en los resultados entre estos estudios, a pesar de las diferencias en la profesión y el entorno laboral, sugiere que la conexión

entre el (CO) y la (SL) es una dinámica universal que trasciende las particularidades contextuales. La importancia de un ambiente de trabajo positivo se manifiesta de manera similar tanto en el sector educativo como en el de la salud. Además, el empleo de métodos mixtos en el estudio de Khun et al. permite una exploración más holística de las opiniones de los profesores sobre el (CO). En futuras investigaciones, la adopción de enfoques mixtos podría proporcionar una comprensión más completa y rica de la relación entre el (CO) y la (SL) en el ámbito de la salud.

Aunque estas investigaciones contribuyen a la comprensión de la relación entre el (CO) y la (SL), la inclusión de dimensiones adicionales en el estudio de Asio y Jiménez (2020) podría inspirar investigaciones futuras que exploren de manera más integral las complejidades de la (SL).

Es esencial señalar que la variabilidad en los resultados entre algunos estudios puede atribuirse a las diferencias en los sectores de atención y en la naturaleza específica de las profesiones estudiadas. Las demandas y expectativas laborales pueden variar significativamente entre estos contextos, influyendo en la percepción del (CO) y la (SL).

Diversos estudios, tanto nacionales como internacionales, respaldan la idea de que un (CO) positivo está fuertemente asociado con niveles elevados de (SL) entre profesionales de la salud.

La convergencia de estos resultados sugiere una universalidad en la importancia de cultivar un entorno organizacional positivo. Aunque los resultados son consistentes, las diferencias contextuales entre los estudios resaltan la complejidad del impacto del (CO) en la (SL). Factores como el tipo de institución, el sector de la salud, y las características demográficas de los empleados pueden influir en la percepción de esta relación.

En cuanto a la primera hipótesis específica, los resultados obtenidos en la presente investigación respaldan de manera significativa la hipótesis específica planteada, confirmando la existencia de una relación sustancial entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023.

Este hallazgo se fundamenta con un coeficiente de correlación (Rho) de 0.565, con un p valor inferior a 0.001, indicando una asociación estadísticamente significativa y positiva entre ambas variables.

Al comparar estos resultados con diversos estudios, se centró en analizar cómo el comportamiento organizacional influye en la (SL), al respecto, se pueden identificar similitudes y diferencias clave. Donde los colaboradores reportaron que tanto el comportamiento organizacional como la (SL) eran de calidad regular, concluyendo que existe un vínculo demostrativo entre ambas variables.

Estos estudios confirman la existencia de una conexión entre el comportamiento organizacional y la (SL), respaldando la idea de que la dinámica organizacional impacta directamente en la (SL) de los empleados. Esta consistencia en los hallazgos subraya la relevancia de esta relación en distintos contextos laborales.

Aunque se observa una coincidencia en la dirección de la relación, es crucial destacar las diferencias contextuales entre las diferentes instituciones. La variabilidad en las demandas laborales, la estructura organizacional y las expectativas de los empleados puede influir en la percepción específica de la relación entre comportamiento organizacional y (SL).

Estos estudios reportaron que tanto el comportamiento organizacional como la (SL) eran percibidos como de calidad regular. Este hallazgo sugiere que, en ambos contextos, hay espacio para mejoras en el comportamiento organizacional y la (SL). Identificar áreas específicas que necesitan atención puede ser crucial para implementar intervenciones efectivas.

Es importante reconocer las limitaciones de este estudio, como su enfoque cuantitativo, que puede no capturar completamente las complejidades de las experiencias individuales. Sin embargo, la fortaleza radica en la consistencia de los hallazgos, respaldando la validez de la relación entre comportamiento y (SL) en distintos contextos.

En relación a la segunda hipótesis específica, indica una relación significativa entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de satisfacción laboral, los hallazgos revelaron un coeficiente de correlación (Rho=0.788) y un p valor <0.001.

Estos resultados muestran una conexión aún más fuerte entre la estructura organizacional y la (SL) en comparación con la relación general entre el (CO) y (SL). Esta diferencia podría atribuirse a la importancia específica de la estructura organizacional en la percepción de bienestar laboral de los fisioterapeutas.

La solidez en la relación entre estructura organizacional y (SL) con estudios previos, como Bazalar (2020), refuerza la idea de que aspectos específicos del ambiente laboral, como la estructura organizacional, desempeñan un papel fundamental en la experiencia laboral positiva. Sin embargo, es crucial reconocer que las diferencias contextuales entre estudios, como aquellos realizados en el ámbito industrial o educativo, subrayan la necesidad de considerar las particularidades de cada entorno laboral al interpretar estos hallazgos.

En relación a la tercera hipótesis, el estilo de dirección se centra específicamente en la manera en que los líderes gestionan y dirigen al equipo, obteniéndose como resultado una relación significativa entre el nivel de estilo de dirección y el nivel de (SL) en fisioterapeutas de un hospital público de Lima en 2023, con un coeficiente de correlación (Rho) de 0.571 y un p valor <0.001.

Esta correlación es moderada entre el estilo de dirección y la (SL). Esta conexión subraya el papel central que juega el estilo de dirección en la experiencia laboral de los fisioterapeutas. Un liderazgo efectivo, que promueva un ambiente de trabajo positivo, parece estar asociado con niveles más altos de (SL).

Es importante reconocer que la correlación entre estilo de dirección y (SL) no implica causalidad. La identificación de la relación tiene implicaciones prácticas significativas. La capacitación de líderes y la promoción de estilos de dirección que fomenten un ambiente positivo pueden ser estrategias efectivas para mejorar la (SL) de los fisioterapeutas en el entorno hospitalario.

La fortaleza de este estudio radica en la evidencia de una conexión significativa entre el estilo de dirección y la (SL). Sin embargo, las limitaciones inherentes, como la falta de exploración de otros factores y la naturaleza transversal del estudio, deben considerarse al interpretar los resultados.

En general, la confirmación de la relación entre (CO) y (SL) tiene importantes implicaciones prácticas, especialmente en el ámbito de la gestión de recursos humanos en entornos de salud.

Los administradores y líderes de salud podrían considerar estrategias específicas orientadas a mejorar el (CO), reconociendo su impacto directo en la (SL) de los fisioterapeutas. Esto podría traducirse en ambientes laborales más saludables, mayor retención de personal y, en última instancia, una mejora en la calidad de la atención proporcionada.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** Los resultados en cuanto a la hipótesis general referente a la correlación del (CO) y (SL) obtuvo un $Rho=0,725$, $p\text{-valor} < 0,001$, lo que evidencia una fuerte correlación positiva entre estas variables. Esta alta correlación positiva indica que a medida que el (CO) mejora, también lo hace la (SL). Por lo tanto, mejorar la percepción del (CO) podría tener un impacto positivo significativo en la satisfacción de los fisioterapeutas.
- Segunda** Los resultados en cuanto a la primera hipótesis específica relativo a la correlación del comportamiento organizacional y (SL) obtuvo un $Rho = 0,565$, $p\text{-valor} < 0,001$, lo que evidencia una correlación moderada. Donde se concluye que la correlación sugiere que el comportamiento organizacional influye positivamente en la (SL). Por lo tanto, mejorar la comunicación interna, la claridad en las expectativas y el reconocimiento del desempeño son áreas clave para abordar y mejorar la (SL).
- Tercera** Los resultados en cuanto a la segunda hipótesis específica relativo a la correlación entre la estructura organizacional y (SL) obtuvo un $Rho = 0,788$, $p\text{-valor} < 0,001$, lo que evidencia una alta correlación e indica una conexión significativa y positiva entre la estructura organizacional y la (SL). Esta fuerte correlación positiva destaca la importancia de una estructura organizacional bien definida y eficiente para la (SL). Por lo tanto, una estructura organizacional clara y eficiente puede contribuir de manera substancial a la (SL).
- Cuarta** Los resultados en cuanto a la tercera hipótesis específica relativo a la correlación entre el estilo de dirección y (SL) obtuvo un $Rho = 0,571$, $p\text{-valor} < 0,001$, lo que evidencia que existe una correlación positiva, aunque moderada. Indicando que el estilo de dirección impacta positivamente en la (SL).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Al área de recursos humanos, implementar evaluaciones periódicas del (CO) para identificar áreas específicas que requieren mejora, para ello, utilizar herramientas como encuestas y grupos de discusión para recoger opiniones y retroalimentación. Asimismo, desarrollar programas de bienestar que aborden directamente los aspectos identificados en el (CO), como la carga de trabajo, la comunicación interna y el reconocimiento.
- Segunda** Al jefe del servicio, implementar programas de entrenamiento que mejoren las habilidades de comunicación dentro de la organización. Una comunicación clara y efectiva puede mejorar la percepción de justicia organizacional. Además, se recomienda realizar un análisis detallado de los comportamientos organizacionales que impactan la (SL).
- Tercera** Al jefe de personal, revisar y optimizar los roles y responsabilidades dentro de la estructura organizacional para garantizar una distribución equitativa de la carga de trabajo y una mayor claridad en las funciones. Además, implementar políticas que fomenten el desarrollo profesional y la promoción interna, lo que podría aumentar la satisfacción al proporcionar oportunidades de crecimiento.
- Cuarta** Al área de docencia y capacitación, implementar programas específicos de desarrollo de liderazgo que se centren en estilos de dirección que favorezcan un ambiente de trabajo positivo con el equipo. Utilizar sistemas de retroalimentación para evaluar y mejorar los estilos de dirección e involucrar a los empleados en la evaluación para obtener una perspectiva completa.

REFERENCIAS

- Abraham, S. (2012). Development of employee engagement programme on the basis of employee satisfaction survey. *Journal of economic development, management, IT, finance, and marketing*, 4(1), 27. https://www.researchgate.net/publication/256187156_Development_of_Employee_Engagement_Programme_on_the_basis_of_Employee_Satisfaction
- Ahmad, R., Ishaq, M., & Raza, A. (2023). The blessing or curse of workplace friendship: Mediating role of organizational identification and moderating role of political skills. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103359. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103359>
- Alarcón, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja, L., y Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(04). <http://viejo.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act?ver=sindisenio>
- Alshammari, M. & Alenezi, A. (2023). Nursing workforce competencies and job satisfaction: the role of technology integration, self-efficacy, social support, and prior experience. *BMC Enfermería*, 22(1), 308. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01474-8>
- Álvarez-Risco, A. (2020). Justificación de la Investigación. [Archivo PDF]. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821>
- Alves, F. (2023). *Comportamiento organizacional*. Freitas Bastos Editorial.
- Anderson, D. (2018). *Organization design: Creating strategic & agile organizations*. Sage Publications. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=fQpjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Organization+Design:+Creating+Strategic+%26+Agile+Organizations%22&ots=R69zl-kqLd&sig=pm7tOuc7RBJJHxGFThcxxIU73xs#v=onepage&q=Organization%20Design%3A%20Creating%20Strategic%20%26%20Agile%20Organizations%22&f=false>
- Araya, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de*

Risaralda, 25(2) 84-89.

<https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>

Arévalo, J., Quiroz, S. y Delgado., J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1279>

Asio, M. & Jiménez, E. (2020). Professional development, organizational climate, supervisory rapport and overall satisfaction of employees: An attitudinal study. *International Journal of Scientific Research in Multidisciplinary Studies*, 6(4), 34-40. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3624812

Bazalar, M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>

Bohórquez, E., Pérez, M., Benavides, A., & Pérez, E. (2023). Organizational Climate and Its Importance for Organizational Success: A Literature Review. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 320, 441-450. Scopus. https://doi.org/10.1007/978-981-19-6585-2_39

Bravo, M. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29572>

Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R. y Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

Bustamante, M, Gálvez, N. y Arrunátegui, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9) 150-161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>

Carrasco, S. (2017). Metodología de la investigación científica. San Marcos, 474. https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf

- Contreras, V., Reynaldos, K. y Cardona, L. (2015). Clima, Ambiente y Satisfacción Laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1). <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
- Chiang, M., Salazar, C. y Núñez, A. (2007). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital Tipo 1. *Theoría: ciencia, arte y humanidades*, 16(2). <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
- Chuquilin, O. (2021). Aplicación de la teoría de la desconfirmación de la expectativa del servicio en los alumnos de IDAT campus San Juan de Lurigancho Lima. [Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6327/8/TL_ChiquilinHernandezOscar.pdf
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. & Guanilo, C. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663–677. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470/39150>
- Del Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H. y Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1), 18-25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Eisenbeiss, A., Knippenberg, V., & Boerner, S. (2020). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. *Journal of Applied Psychology*. 105(12), 1401-1410. <https://kops.uni-konstanz.de/server/api/core/bitstreams/f5d0bc5b-d112-48cc-aac5-e00dbe7b4761/content>
- Evaristo N. (2021). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de una clínica de Lima, 2020. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4365>

- Fieser, J., & Dowden, B. (2016). Ethics. Internet Encyclopedia of Philosophy. <https://www.iep.utm.edu/ethics/>
- Fierro E., Ortiz, F., y Montes de Oca J. (2020). Satisfacción laboral e intercambio de conocimiento en una organización gubernamental pública del estado de México. *Oikos Polis*, 5(2), 70-96. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502020000200006&script=sci_arttext
- Gaviria-Rivera, J. y López-Zapata, E. (2019). Transformational Leadership, Organizational Climate and Job Satisfaction in Work. *European Research Studies Journal*, 22(3), 68-82. <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/47882/1/Transformational%20Leadership%2c%20Organizational%20Climate%20and%20Job%20Satisfaction%20in%20Work%20Teams.pdf>
- Gelman, A., & Hill, J. (2007). "Data Analysis Using Regression and Multilevel/Hierarchical Models." Cambridge University Press. https://assets.cambridge.org/97805218/67061/frontmatter/9780521867061_frontmatter.pdf
- Gomero, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad de Barranca. [Tesis de doctorado, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3729/TESIS%20-%20Johnny%20Gomero%20-%20Doc.%20Adm.%20ultimo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., y Castillo, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de futuro*, 26(2), 1-21. <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v26n2/1668-8708-VF-26-02-00001.pdf>
- Guzmán, L. y Galaz, M. (2020). Apoyo social percibido y salud mental positiva en hombres y mujeres universitarios. *Voces y Silencios. Revista*

- Latinoamericana de Educación. 11(2), 67-83.
<https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/vys/article/view/7722/8272>
- Haskasap, E., Saner, T., Eyupoglu, S., & Gonsel Haskasap, S. (2022). Influence of Organizational Democracy on Organizational Citizenship Behaviors in Digital Transformation: Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment for Smart Services. *Sustainability*, 15(1), 452.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/15/1/452>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Ávila, C., y Escobar, A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79.
<https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huaranga, L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa GSH SA. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 57-64.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19134>
- Khun, H., Mohd, M., Wan, W., Yusof, M. & Omar M. (2021). Working on Primary School Teachers' Preconceptions of Organizational Climate and Job Satisfaction. *International Journal of Instruction*, 14(3), 567-582.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1304715>
- Llerena, A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Madero-Gómez, S. y Rodríguez-Delgado, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*. 13(1).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095

- Martínez P. (2019) Modelo de medición integral de Atractivo Organizacional para profesionales del sector retail. [Archivo PDF]. https://www.researchgate.net/publication/338342485_Modelo_de_medicion_integral_de_Atractivo_Organizacional_para_profesionales_del_sector_retail
- Montañez, M., García, M., Sora, B., Ortiz., & Caballer ,A. (2019). Work Design and Job Satisfaction: the moderating role of organizational justice. *Rev. Psicol., Organ. Trab,* 19(4). http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400015
- Nabella, S. D., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, N., Sari, D. P., Luran, M. F. & Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 119-130. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
- Northouse, P. (2013). *Leadership: Theory and Practice* 6ta edition. SAGE publications, Inc. <https://books.google.com.ec/books?id=MIKDJx2YHSIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., y Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext
- Rezaee, A., Khoshsima, H., Zare-Behtash, E., Sarani, A. y Lu, X. (2020). English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed methods study. *Cogent education*, 7(1). <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/2331186X.2019.1613007?needAccess=true>
- Salazar, I. Z. H. C., y Belloni, N. L. (2021). La importancia de la metodología de la investigación en la carrera de Medicina en la Universidad Nacional de

Rosario. Interconectando Saberes, (11).

<https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2691/4584>

Scandroglio, B., Martínez, S., y Sebastián, C. (2008). La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias.

Psicothema, 20(1), 80-89. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72720112.pdf>

Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 57-67.

<https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2017.v43n1/57-67>

Strijker, D., Bosworth, G., y Bouter, G. (2020). Research methods in rural studies: Qualitative, quantitative and mixed methods. *Journal of Rural Studies*, 78, 262-270.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S074301671830740X>

Ulloa, L., Mazacon, H., y Rodríguez, F. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones.

Recimundo: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento, 3(4), 114-137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402133>

Wagner, J., & Hollenbeck, J. (2021). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. <https://www.routledge.com/Organizational-Behavior-Securing-Competitive-Advantage/III-Hollenbeck/p/book/978036744416>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Calculo de la muestra

Anexo 4: Ficha de instrumentos

Anexo 5: Validación por juicio de expertos

Anexo 6: Consentimiento informado

Anexo 7: Confiabilidad de instrumentos

Anexo 8: Documento de presentación a la entidad en donde realizó la investigación

Anexo 9: Documento de aceptación de la entidad en donde realizó la investigación.

Anexo 10: Base de datos de toda la muestra para cada uno de las variables

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
clima organizacional	Es el ambiente psicológico y emocional que se experimenta en el lugar de trabajo, compuesto por características y aspectos medibles que son percibidos por los empleados y que tienen un impacto en su nivel de motivación y comportamiento laboral. Es un conjunto de cualidades y condiciones tangibles e intangibles que influyen en la manera en que los empleados perciben su entorno de trabajo y que pueden afectar su actitud, satisfacción, compromiso y desempeño en la organización. (Olivera et al.,2021).	Se desea conocer el nivel del clima organizacional en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, para ello, el instrumento a usar es un cuestionario que consta de 50 preguntas valoradas en la escala de Likert (Segredo, 2017).	comportamiento organizacional	motivación	Bajo=48 al 64 Moderado=65 al 81 Alto=82 al 99
				comunicación	
				relaciones interpersonales y de trabajo	
			estructura organizacional	funcionamiento	
				condiciones de trabajo	
			estilo de dirección	estímulo al desarrollo organizacional	
				liderazgo	
				participación	
				solución de conflictos	
	Se refiere al grado de placer o bienestar que experimenta un individuo en relación con su empleo y las condiciones asociadas a él. Es una medida subjetiva que evalúa cómo se	El presente trabajo evaluará el nivel de satisfacción laboral que existe en fisioterapeutas de un hospital público de Lima. Para ello, se realizará la	satisfacción con la relación con sus superiores	supervisión recibida	
				apoyo recibido	
				relaciones personales	

satisfacción laboral	siente un empleado en su trabajo y hacia la organización para la que trabaja. Puede variar ampliamente de un individuo a otro y es un indicador importante tanto para los empleados como para las organizaciones, ya que una mayor satisfacción laboral suele estar relacionada con un mejor rendimiento laboral y un ambiente de trabajo más saludable (Alarcón et al., 2020).	evaluación con un cuestionario que consta de 23 preguntas valoradas con la escala de Likert (Chiang et al, 2007).		igualdad y justicia	Baja=48 al 64 Moderada=65 al 82 Alta=83 al 100
			satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	entorno físico	
				limpieza y salubridad	
				ventilación e iluminación	
			satisfacción con la participación en las decisiones	decisión del grupo de trabajo o departamento	
				decisión de la propia tarea	
			satisfacción con su trabajo	oportunidades que brinda el trabajo	
				objetivos y producción a alcanzar	
			satisfacción con el reconocimiento	salario recibido	
				oportunidad de promoción y formación	

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023. AUTOR: Mariela Johana, Arpi Antayhua						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023?</p> <p>Problemas secundarios: 1.- ¿Cuál es la relación entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023? 2.- ¿Cuál es la relación entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023? 3.- ¿Cuál es la relación entre el nivel de estilo de dirección y el nivel de satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023</p> <p>Objetivos específicos: 1.- Determinar la relación entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023 2.- Determinar la relación entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023. 3.- Determinar la relación entre el nivel de estilo de dirección y el nivel de satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y el nivel de la satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023</p> <p>Hipótesis específicas: 1.- Existe relación significativa entre el nivel del comportamiento organizacional y el nivel de satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023 2.- Existe relación significativa entre el nivel de estructura organizacional y el nivel de satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023 3.- Existe relación significativa entre nivel de estilo de dirección y el nivel de satisfacción laboral en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, 2023</p>	Variable 1: Clima organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			1.1. Comportamiento organizacional	1.1.1 Motivación	10,15,29,35,45	Bajo=48 al 64 Moderado=65 al 81 Alto=82 al 99
				1.1.2 Comunicación	2,17,22,37,48	
				1.1.3 Relaciones interpersonales y de trabajo	3,18,23,38,46	
			1.2. Estructura organizacional	1.2.1 Funcionamiento	6,11,25,30,43	
				1.2.2. Condiciones de trabajo	1,16,21,36,47	
				1.2.3. Estímulo al desarrollo organizacional	5,20,31,40,50	
			1.3 Estilo de dirección	1.3.1. Liderazgo	7,12,26,32,41	
				1.3.2. Participación	4,19,24,39,49	
1.3.3. Solución de conflictos	9,14,28,34,44					
1.3.4. Trabajo en equipo	8,13,27,33,42					

Variable 2: Satisfacción laboral			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
2.1. satisfacción con la relación con sus superiores	2.1.1. Supervisión recibida	13,14,15,16,17,18	Baja=48 al 64 Moderada=65 al 82 Alta=83 al 100
	2.1.2. Apoyo recibido		
	2.1.3. Relaciones personales		
	2.1.4. Igualdad y justicia		
2.2. satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	2.2.1. Entorno físico	6,7,8,9,10	
	2.2.2. Limpieza y salubridad		
	2.2.3. Ventilación e iluminación		
2.3. satisfacción con la participación en las decisiones	2.3.1. Decisión del grupo de trabajo o departamento	19,20,21	
	2.3.2. Decisión de la propia tarea		
2.4. satisfacción con su trabajo	2.4.1. Oportunidades que brinda el trabajo	1,2,3,5	
	2.4.2. Objetivos y producción a alcanzar		
2.5. satisfacción con el reconocimiento	2.5.1. Salario recibido	4,11,12,22,23	
	2.5.2. Oportunidad de promoción y formación		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: básica</p> <p>DISEÑO: no experimental</p>	<p>POBLACIÓN: 104 fisioterapeutas</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 81 fisioterapeutas</p>	<p>Variable 1: clima organizacional Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario ECOS-S Autor: Segredo Pérez Alina Año: 2017 Tiempo de duración: 25'</p> <p>Variable 2: satisfacción laboral Técnicas: encuesta Instrumentos: satisfacción laboral S20/23 Autor: Meliá y Peiró Año: 1998 Tiempo de duración: 15'</p>	<p>Software estadístico IBM SPSS Coeficiente de correlación de Rho de Spearman</p>

Anexo 3: Calculo de la muestra

Calculando el tamaño de la muestra:

n= muestra

Z= valor de la distribución normal para el nivel de confianza (en este caso del 95%=1.96)

p= proporción de éxito (en este caso 50%= 0.5)

1-p= proporción de fracaso (en este caso 50%= 0.5)

e= margen de error (en este caso 5%=0.05)

N= tamaño de la población (en este caso 104)

Utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{(N-1)e^2 + Z^2 p(1-p)}$$

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(1-0.5)(104)}{(104-1)0.05^2 + 1.96^2(0.5)(1-0.5)}$$

$$n = \frac{(3.84)(0.5)(0.5)(104)}{(103)(0.0025) + (3.84)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{99.84}{1.22}$$

$$n = 81.84$$

$$n = 81$$

Anexo 4: Fichas de instrumentos

Ficha técnica del cuestionario ECOS-S

Nombre del instrumento:	Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo – ECOS-S
Autor	: Alina María Segredo Pérez
Lugar	: La Habana-Cuba (2017)
Modo de aplicación	: Individual
Tiempo de duración	: 25 minutos
Cantidad de preguntas	: 50
Escala de medida	: Ordinal, tipo Likert
Validez y confiabilidad	: El cuestionario esta validado por juicio de expertos.
Dimensiones	: Comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección,

Ficha técnica del cuestionario de satisfacción laboral S20/23

Nombre del instrumento	: Cuestionario de satisfacción laboral S20/23
Autor	: Meliá y Peiró
Lugar	: Valencia-España (1989)
Modo de aplicación	: Individual
Tiempo de duración	: 15 minutos
Cantidad de preguntas	: 23
Escala de medida	: Ordinal, tipo Likert
Validez y confiabilidad	: El cuestionario esta validado por juicio de expertos.
Dimensiones	: Satisfacción con la relación con sus superiores, satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, satisfacción con la participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo y satisfacción con el reconocimiento

Cuestionario

Datos del encuestado:

Edad: _____ Sexo: F _____ M _____

Responder las preguntas sobre su centro laboral de acuerdo a su experiencia y opinión personal, tiene tres opciones de respuesta y marque con una "x" la alternativa que elija en cada caso. Las respuestas son confidenciales y anónimas. Gracias por su colaboración.

nunca	a veces	siempre
0	1	2

Ítems	Alternativas de respuestas		
	0	1	2
Variable 1: clima organizacional			
1. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
2. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
4. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
5. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
6. Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
7. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10. El trabajo que realizo me gusta.			
11. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
12. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
19. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la			

institución.			
25. Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.			
36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
38. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.			
44. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
46. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

Responder las preguntas sobre su centro laboral de acuerdo a su experiencia y opinión personal, tiene siete opciones de respuesta y marque con una "x" la alternativa que elija en cada caso. Las respuestas son confidenciales y anónimas. Gracias por su colaboración.

muy insatisfecho	bastante insatisfecho	algo insatisfecho	indiferente	algo satisfecho	bastante satisfecho	muy satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

Ítems	alternativas de respuestas						
Variable 2: satisfacción laboral	1	2	3	4	5	6	7
1. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
2. La supervisión que ejercen sobre usted.							
3. Las relaciones personales con sus superiores.							
4. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
5. El apoyo que recibe de sus superiores.							
6. La ventilación de su lugar de trabajo.							
7. La iluminación de su lugar de trabajo.							
8. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
9. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
10. La temperatura de su local de trabajo.							
11. El grado en que su institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
12. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales.							
13. Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección.							
14. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.							
15. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.							
16. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.							
19. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
20. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
21. Las oportunidades de promoción que tiene.							
22. Las oportunidades de formación que le ofrece la institución.							
23. El salario que usted recibe							

Anexo 5: Validación por juicios de expertos

Variable clima organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo – ECOS-S". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Hernán Junior Meléndez Riega
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de los servicios de la salud, terapia física y rehabilitación
Institución donde labora:	Hospital PNP Luis N. Sáenz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo – ECOS-S
Autora:	Alina María Segredo Pérez
Procedencia:	La Habana-Cuba (2017)
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Un hospital público de Lima
Significación:	Conocer el nivel del clima organizacional en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, para ello, se utilizará un cuestionario que consta de 50 preguntas valoradas en la escala de Likert, donde se miden tres dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	comportamiento organizacional	Se refiere al ambiente psicológico o social que se vive en una organización, se basa en las percepciones y las experiencias de los empleados, y puede variar de una organización a otra. Un clima organizacional positivo suele estar asociado con un ambiente de trabajo en el que los empleados se sienten motivados, comprometidos y satisfechos, lo que puede tener un impacto positivo en la productividad y el desempeño general de la organización (Bohórquez et al., 2023).
	estructura organizacional	
	estilo de dirección.	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "evaluación del clima organizacional en salud por Segredo – ECOS-S", elaborado por Alina María Segredo Pérez en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: *evaluación del clima organizacional en salud por Segredo – ECOS-S*

- Primera dimensión: comportamiento organizacional
- Objetivos de la Dimensión: comprender y analizar cómo las personas actúan individualmente y en grupos en el entorno laboral, y cómo estas acciones afectan el rendimiento y el funcionamiento de la organización en su conjunto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	10,15,29,35,45	4	4	4	ninguna
Comunicación	2,17,22,37,48	4	4	4	ninguna
Relaciones interpersonales y de trabajo	3,18,23,38,46	4	4	4	ninguna

- Segunda dimensión: estructura organizacional
- Objetivos de la Dimensión: conocer cómo una organización está diseñada y organizada en términos de sus departamentos, divisiones, jerarquías y relaciones de autoridad y responsabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento	6,11,25,30,43	4	4	4	ninguna
Condiciones de trabajo	1,16,21,36,47	4	4	4	ninguna



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estímulo al desarrollo organizacional	5,20,31,40,50	4	4	4	ninguna
---------------------------------------	---------------	---	---	---	---------

- Tercera dimensión: estilo de dirección
- Objetivos de la dimensión: conocer cómo el líder o gerente guía, motiva, soluciona conflictos y se relaciona con los miembros de su equipo u organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	7,12,26,32,41	4	4	4	ninguna
Participación	4,19,24,39,49	4	4	4	ninguna
Solución de conflictos	9,14,28,34,44	4	4	4	ninguna
Trabajo en equipo	8,13,27,33,42	4	4	4	ninguna



Hernán Junior Meléndez Riega
Lic. TM en Terapia Física y Rehabilitación
C.T.M.P. 7558

Firma del evaluador
DNI 43444671

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo – ECOS-S". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marco Antonio Gutiérrez Torreblanca
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Odontólogo asistencial y jefe del servicio de endodoncia, jefe de medicina preventiva, jefe de salud bucal, jefe del área de logística - almacén.
Institución donde labora:	Hospital PNP Luis N. Sáenz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo – ECOS-S
Autora:	Alina María Segredo Pérez
Procedencia:	La Habana-Cuba (2017)
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Un hospital público de Lima
Significación:	Conocer el nivel del clima organizacional en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, para ello, se utilizará un cuestionario que consta de 50 preguntas valoradas en la escala de Likert, donde se miden tres dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	comportamiento organizacional	Se refiere al ambiente psicológico o social que se vive en una organización, se basa en las percepciones y las experiencias de los empleados, y puede variar de una organización a otra. Un clima organizacional positivo suele estar asociado con un ambiente de trabajo en el que los empleados se sienten motivados, comprometidos y satisfechos, lo que puede tener un impacto positivo en la productividad y el desempeño general de la organización (Bohórquez et al., 2023).
	estructura organizacional	
	estilo de dirección.	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "evaluación del clima organizacional en salud por Segredo – ECOS-S", elaborado por Alina María Segredo Pérez en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "evaluación del clima organizacional en salud por Segredo – ECOS-S"

- Primera dimensión: comportamiento organizacional
- Objetivos de la Dimensión: comprender y analizar cómo las personas actúan individualmente y en grupos en el entorno laboral, y cómo estas acciones afectan el rendimiento y el funcionamiento de la organización en su conjunto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	10,15,29,35,45	4	4	4	ninguna
Comunicación	2,17,22,37,48	4	4	4	ninguna
Relaciones interpersonales y de trabajo	3,18,23,38,46	4	4	4	ninguna

- Segunda dimensión: estructura organizacional
- Objetivos de la Dimensión: conocer cómo una organización está diseñada y organizada en términos de sus departamentos, divisiones, jerarquías y relaciones de autoridad y responsabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento	6,11,25,30,43	4	4	4	ninguna
Condiciones de trabajo	1,16,21,36,47	4	4	4	ninguna
Estímulo al desarrollo organizacional	5,20,31,40,50	4	4	4	ninguna

- Tercera dimensión: estilo de dirección
- Objetivos de la dimensión: conocer cómo el líder o gerente guía, motiva, soluciona conflictos y se relaciona con los miembros de su equipo u organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	7,12,26,32,41	4	4	4	ninguna
Participación	4,19,24,39,49	4	4	4	ninguna
Solución de conflictos	9,14,28,34,44	4	4	4	ninguna
Trabajo en equipo	8,13,27,33,42	4	4	4	ninguna




D^{OS} D^{OS} D^{OS}
 MARIANA GUTIERREZ TORTEZBLANCA
 CORONEL SPHP
 JEFE DE LA SECCION DE ALMACEN
 UCV PUNO

Firma del evaluador
DNI 30404509

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo – ECOS-S". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maria del Pilar Huarcaya Lovon
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Clínica, psicología educacional
Institución donde labora:	Hospital PNP Luis N. Sáenz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo – ECOS-S
Autora:	Alina María Segredo Pérez
Procedencia:	La Habana-Cuba (2017)
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador
Tiempo de aplicación:	45 minutos
Ámbito de aplicación:	Un hospital público de Lima
Significación:	Conocer el nivel del clima organizacional en fisioterapeutas de un hospital público de Lima, para ello, se utilizará un cuestionario que consta de 50 preguntas valoradas en la escala de Likert, donde se miden tres dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	comportamiento organizacional	Se refiere al ambiente psicológico o social que se vive en una organización, se basa en las percepciones y las experiencias de los empleados, y puede variar de una organización a otra. Un clima organizacional positivo suele estar asociado con un ambiente de trabajo en el que los empleados se sienten motivados, comprometidos y satisfechos, lo que puede tener un impacto positivo en la productividad y el desempeño general de la organización (Bohórquez et al., 2023).
	estructura organizacional	
	estilo de dirección.	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "evaluación del clima organizacional en salud por Segredo – ECOS-S", elaborado por Alina María Segredo Pérez en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "evaluación del clima organizacional en salud por Segredo – ECOS-S"

- Primera dimensión: comportamiento organizacional
- Objetivos de la Dimensión: comprender y analizar cómo las personas actúan individualmente y en grupos en el entorno laboral, y cómo estas acciones afectan el rendimiento y el funcionamiento de la organización en su conjunto.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	10,15,29,35,45	4	4	4	ninguna
Comunicación	2,17,22,37,48	4	4	4	ninguna
Relaciones interpersonales y de trabajo	3,18,23,38,46	4	4	4	ninguna

- Segunda dimensión: estructura organizacional
- Objetivos de la Dimensión: conocer cómo una organización está diseñada y organizada en términos de sus departamentos, divisiones, jerarquías y relaciones de autoridad y responsabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento	6,11,25,30,43	4	4	4	ninguna
Condiciones de trabajo	1,16,21,36,47	4	4	4	ninguna
Estímulo al desarrollo organizacional	5,20,31,40,50	4	4	4	ninguna

- Tercera dimensión: estilo de dirección
- Objetivos de la dimensión: conocer cómo el líder o gerente guía, motiva, soluciona conflictos y se relaciona con los miembros de su equipo u organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	7,12,26,32,41	4	4	4	ninguna
Participación	4,19,24,39,49	4	4	4	ninguna
Solución de conflictos	9,14,28,34,44	4	4	4	ninguna
Trabajo en equipo	8,13,27,33,42	4	4	4	ninguna




MARÍA DEL PILAR HUARCAYA LOVÓN
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P.-4236
 Firma del evaluador
 DNI 07441363

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Variable satisfacción laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de satisfacción laboral S20/23". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Hernán Junior Meléndez Riega
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de los servicios de la salud, terapia física y rehabilitación
Institución donde labora:	Hospital PNP Luis N. Sáenz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de satisfacción laboral S20/23
Autor:	Meliá y Peiró
Procedencia:	Valencia- España (1989)
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Un hospital público de Lima
Significación:	Se realizará la evaluación del nivel de satisfacción laboral con un cuestionario que consta de 23 preguntas valoradas con la escala de Likert, donde se midieron 5 dimensiones.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	satisfacción con la relación con sus superiores	Se refiere al grado de felicidad o satisfacción que un empleado experimenta en relación con su trabajo y su entorno laboral. Es un indicador subjetivo de cómo una persona se siente acerca de su empleo, sus responsabilidades, su ambiente de trabajo, su relación con sus colegas y superiores, así como las condiciones y las recompensas laborales (Alshammari y Alenezi, 2023).
	satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	
	satisfacción con la participación en las decisiones	
	satisfacción con su trabajo	
	satisfacción con el reconocimiento	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "cuestionario de satisfacción laboral S20/23", elaborado por Meliá y Peiró en el año 1989. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "cuestionario de satisfacción laboral S20/23"

- Primera dimensión: satisfacción con la relación con sus superiores
- Objetivos de la dimensión: evaluar cómo los colaboradores se sienten con respecto a sus supervisores o jefes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión recibida	13,14,15,16,17,18	4	4	4	ninguna
Apoyo recibido		4	4	4	ninguna
Relaciones personales		4	4	4	ninguna
Igualdad y justicia		4	4	4	ninguna

- Segunda dimensión: satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo
- Objetivos de la dimensión: evaluar la percepción y el nivel de satisfacción que los empleados tienen en relación con el entorno físico en el que desempeñan sus funciones laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entorno físico	6,7,8,9,10	4	4	4	ninguna

Limpieza y salubridad		4	4	4	ninguna
Ventilación e iluminación		4	4	4	ninguna

- Tercera dimensión: Satisfacción con la participación en las decisiones
- Objetivos de la dimensión: evaluar la satisfacción que los empleados sienten en relación con su capacidad para participar activamente en la toma de decisiones dentro de su organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Decisión del grupo de trabajo o departamento	19,20,21	4	4	4	ninguna
Decisión de la propia tarea		4	4	4	ninguna

- Cuarta dimensión: Satisfacción con su trabajo
- Objetivos de la dimensión: evaluar la percepción general del empleado sobre su trabajo, incluyendo aspectos como el ambiente laboral, la remuneración, las oportunidades de desarrollo, las relaciones con compañeros, entre otros factores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades que brinda el trabajo	1,2,3,5	4	4	4	ninguna
Objetivos y producción a alcanzar		4	4	4	ninguna



- Quinta dimensión: Satisfacción con el reconocimiento
- Objetivos de la dimensión: evaluar la sensación de gratificación o aprobación que una persona experimenta cuando su esfuerzo, logro, habilidades o contribuciones son reconocidos y valorados por otros, ya sea en el ámbito personal o profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario recibido	4,11,12,22,23	4	4	4	ninguna
Oportunidad de promoción y formación		4	4	4	ninguna



Hernán Junior Meléndez Riega
Lic. TM en Terapia Física y Rehabilitación
C.T.M.P. 7558

Firma del evaluador
DNI 43444671

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/vol43/2017/icted2017-23.pdf>



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de satisfacción laboral S20/23". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marco Antonio Gutiérrez Torreblanca
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Odontólogo asistencial y jefe del servicio de endodoncia, jefe de medicina preventiva, jefe de salud bucal, jefe del área de logística - almacén.
Institución donde labora:	Hospital PNP Luis N. Sáenz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de satisfacción laboral S20/23
Autor:	Meliá y Peiró
Procedencia:	Valencia- España (1989)
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Un hospital público de Lima
Significación:	Se realizará la evaluación del nivel de satisfacción laboral con un cuestionario que consta de 23 preguntas valoradas con la escala de Likert, donde se midieron 5 dimensiones.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	satisfacción con la relación con sus superiores	Se refiere al grado de felicidad o satisfacción que un empleado experimenta en relación con su trabajo y su entorno laboral. Es un indicador subjetivo de cómo una persona se siente acerca de su empleo, sus responsabilidades, su ambiente de trabajo, su relación con sus colegas y superiores, así como las condiciones y las recompensas laborales (Alshammari y Alenezi, 2023).
	satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	
	satisfacción con la participación en las decisiones	
	satisfacción con su trabajo	
	satisfacción con el reconocimiento	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "cuestionario de satisfacción laboral S20/23", elaborado por Meliá y Peiró en el año 1989. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "cuestionario de satisfacción laboral S20/23 "

- Primera dimensión: satisfacción con la relación con sus superiores
- Objetivos de la dimensión: evaluar cómo los colaboradores se sienten con respecto a sus supervisores o jefes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión recibida	13,14,15,16,17,18	4	4	4	ninguna
Apoyo recibido		4	4	4	ninguna
Relaciones personales		4	4	4	ninguna
Igualdad y justicia		4	4	4	ninguna

- Segunda dimensión: satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo
- Objetivos de la dimensión: evaluar la percepción y el nivel de satisfacción que los empleados tienen en relación con el entorno físico en el que desempeñan sus funciones laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entorno físico	6,7,8,9,10	4	4	4	ninguna

Limpeza y salubridad		4	4	4	ninguna
Ventilación e iluminación		4	4	4	ninguna

- Tercera dimensión: Satisfacción con la participación en las decisiones
- Objetivos de la dimensión: evaluar la satisfacción que los empleados sienten en relación con su capacidad para participar activamente en la toma de decisiones dentro de su organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Decisión del grupo de trabajo o departamento	19,20,21	4	4	4	ninguna
Decisión de la propia tarea		4	4	4	ninguna

- Cuarta dimensión: Satisfacción con su trabajo
- Objetivos de la dimensión: evaluar la percepción general del empleado sobre su trabajo, incluyendo aspectos como el ambiente laboral, la remuneración, las oportunidades de desarrollo, las relaciones con compañeros, entre otros factores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades que brinda el trabajo	1,2,3,5	4	4	4	ninguna
Objetivos y producción a alcanzar		4	4	4	ninguna

- Quinta dimensión: Satisfacción con el reconocimiento
- Objetivos de la dimensión: evaluar la sensación de gratificación o aprobación que una persona experimenta cuando su esfuerzo, logro, habilidades o contribuciones son reconocidos y valorados por otros, ya sea en el ámbito personal o profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario recibido		4	4	4	ninguna
Oportunidad de promoción y formación	4,11,12,22,23	4	4	4	ninguna




 DNI 30404509
 ROSA GUTIERREZ TORRES
 COORDINADORA
 JEFE DELA ESCUELA ALMA MATER
 INSP 113

Firma del evaluador
DNI 30404509

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
 Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de satisfacción laboral S20/23". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	María del Pilar Huarcaya Lovon
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Clínica, psicología educacional
Institución donde labora:	Hospital PNP Luis N. Sáenz
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de satisfacción laboral S20/23
Autor:	Meliá y Peiró
Procedencia:	Valencia- España (1989)
Administración:	Administrado por el encuestador y dirigida por el investigador
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Un hospital público de Lima
Significación:	Se realizará la evaluación del nivel de satisfacción laboral con un cuestionario que consta de 23 preguntas valoradas con la escala de Likert, donde se midieron 5 dimensiones.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	satisfacción con la relación con sus superiores	Se refiere al grado de felicidad o satisfacción que un empleado experimenta en relación con su trabajo y su entorno laboral. Es un indicador subjetivo de cómo una persona se siente acerca de su empleo, sus responsabilidades, su ambiente de trabajo, su relación con sus colegas y superiores, así como las condiciones y las recompensas laborales (Alshammari y Alenezi, 2023).
	satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo	
	satisfacción con la participación en las decisiones	
	satisfacción con su trabajo	
	satisfacción con el reconocimiento	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "cuestionario de satisfacción laboral S20/23", elaborado por Meliá y Peiró en el año 1989. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "cuestionario de satisfacción laboral S20/23 "

- Primera dimensión: satisfacción con la relación con sus superiores
- Objetivos de la dimensión: evaluar cómo los colaboradores se sienten con respecto a sus supervisores o jefes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión recibida	13,14,15,16,17,18	4	4	4	ninguna
Apoyo recibido		4	4	4	ninguna
Relaciones personales		4	4	4	ninguna
Igualdad y justicia		4	4	4	ninguna

- Segunda dimensión: satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo
- Objetivos de la dimensión: evaluar la percepción y el nivel de satisfacción que los empleados tienen en relación con el entorno físico en el que desempeñan sus funciones laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entorno físico	6,7,8,9,10	4	4	4	ninguna

Limpieza y salubridad		4	4	4	ninguna
Ventilación e iluminación		4	4	4	ninguna

- Tercera dimensión: Satisfacción con la participación en las decisiones
- Objetivos de la dimensión: evaluar la satisfacción que los empleados sienten en relación con su capacidad para participar activamente en la toma de decisiones dentro de su organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Decisión del grupo de trabajo o departamento	19,20,21	4	4	4	ninguna
Decisión de la propia tarea		4	4	4	ninguna

- Cuarta dimensión: Satisfacción con su trabajo
- Objetivos de la dimensión: evaluar la percepción general del empleado sobre su trabajo, incluyendo aspectos como el ambiente laboral, la remuneración, las oportunidades de desarrollo, las relaciones con compañeros, entre otros factores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades que brinda el trabajo	1,2,3,5	4	4	4	ninguna
Objetivos y producción a alcanzar		4	4	4	ninguna

- Quinta dimensión: Satisfacción con el reconocimiento
- Objetivos de la dimensión: evaluar la sensación de gratificación o aprobación que una persona experimenta cuando su esfuerzo, logro, habilidades o contribuciones son reconocidos y valorados por otros, ya sea en el ámbito personal o profesional.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario recibido	4,11,12,22,23	4	4	4	ninguna
Oportunidad de promoción y formación		4	4	4	ninguna


MARÍA DEL PILAR HUARCAYA LOVÓN
 PSICÓLOGA
 C.P.S. 4238
 Firma del evaluador
 DNI 07441363


Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

Anexo 6: Consentimiento informado

Se encuestó a 81 fisioterapeutas de un hospital público de Lima, se solicitó el consentimiento informado en base a este formato:


 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Investigador (a) (es):


Propósito del estudio
Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

 Describir el impacto del problema de la investigación.
.....

Procedimiento
Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de..... minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

 INVESTIGA UCV

81

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le ~~pasarán~~ **pasarán** a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres)..... email:
y Docente asesor (Apellidos y Nombres)..... email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía los resultados a través de un formulario Google.

Anexo 7: Confiabilidad de instrumentos

Encuesta ECOS-S para evaluar la variable clima organizacional

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	
1	2	3	5	4	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	5	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	1	4	
2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4	5	4	3	5	4	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	1	4	
3	2	5	4	2	3	4	5	4	4	2	3	4	5	4	3	5	4	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	2	3	4	5	2	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	5	2	2	4	
4	3	3	5	2	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	2	2	4	
5	2	3	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4	5	4	3	5	4	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	4	4	1	4	
6	2	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	1	4	
7	2	3	4	4	3	2	5	4	4	2	3	4	5	5	2	5	4	4	2	3	4	5	5	2	4	5	5	2	4	4	2	3	4	5	4	3	2	5	4	3	2	5	4	2	3	4	5	4	1	2	
8	2	3	4	2	4	2	5	4	4	3	4	5	5	4	2	5	4	4	3	4	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	3	4	5	4	2	4	2	5	4	4	2	5	4	3	4	5	4	2	2	2	
9	2	4	4	2	3	4	5	4	3	2	3	4	4	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	4	2	1	4	
10	2	3	5	4	3	4	5	4	4	2	3	4	5	4	3	5	4	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	2	4	
11	2	5	4	2	3	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	5	2	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	5	2	1	4	
12	2	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	5	4	2	4	4	4	2	3	4	5	4	2	4	5	4	2	4	4	2	3	4	5	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	5	4	2	2
13	2	3	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	5	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	1	4	
14	2	3	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	5	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	1	4	
15	2	3	5	4	3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	3	5	5	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	1	4

Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach

escala	0.721
--------	-------

Nota. los elementos 'p1', 'p3', 'p4', 'p6', 'p7', 'p8', 'p15', 'p17', 'p24', 'p29', 'p34', 'p37', 'p38', 'p39', 'p41', 'p42', 'p43', 'p50', 'p35', 'p28', y 'p16' se correlacionan negativamente con la escala total y probablemente deberían invertirse

Encuesta de satisfacción laboral S20/23

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23
1	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	2	3	5	5	5	5	3	3	2	2
2	5	3	3	3	3	2	2	2	5	3	3	3	5	4	2	3	3	5	5	5	2	2	5
3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	5
4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	3	2	2	5
5	4	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	2	2	5	3	3	5	3	2	3	2
6	5	5	5	3	4	2	5	3	5	3	3	5	5	2	3	3	3	5	4	3	3	5	2
7	5	3	3	2	3	4	2	3	5	2	3	5	4	4	3	5	3	3	4	3	2	2	2
8	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	5	3	2	2	5	3	5	3	3	2	2	2
9	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3	5	2
10	5	3	5	2	4	5	3	3	5	3	3	5	5	2	3	3	5	2	5	4	3	3	5
11	5	3	3	2	3	3	2	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	2	3	3	2	2	5
12	5	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	5	3	5	3	3	2	5	3
13	5	3	3	5	3	3	5	2	5	3	4	5	3	3	3	2	5	5	5	3	3	5	2
14	2	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	5	5	2	3	5	3	3	3	3	3	5	2
15	5	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5	5	2	2	3	5	3	5	3	3	2	2

Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach

escala 0.706

Nota: los elementos 'p11' y 'p14' se correlacionan negativamente con la escala total y probablemente deberían invertirse

Anexo 8: Documento de presentación a la entidad en donde realizó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

31
años

Lima, 04 de octubre del 2023

Señor (a):

General SPNP Moisés Salvador Rojas Arcos

Director:

HOSPITAL NACIONAL PNP LUIS N. SÁENZ

Nº de Carta : 028 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 04 de octubre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **ARPI ANTAYHUA MARIELA JOHANA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FISIOTERAPEUTAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Anexo 9: Documento de aceptación de la entidad en donde realizó la investigación.



REF.: Expediente Administrativo con HT SIGE MIN N°20231748789 de 20OCT2023, relacionado a la solicitud de la **Capitán SPNP Mariela Johana ARPI ANTAYHUA**, para realizar proyecto de investigación en el Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz".

DECRETO N° 299-2023-DIRSAPOL/OFAD-AREGEPSP.EI

Visto el expediente administrativo de la referencia, relacionado a la solicitud presentada por la Capitán SPNP Mariela Johana ARPI ANTAYHUA, quien peticona Autorización para desarrollar el Proyecto de Investigación, para optar el Grado Académico de Magister en Gestión de los Servicios de Salud; **PASE** al señor **General S PNP Moisés Salvador ROJAS ARCOS, Director del Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz"**, con la finalidad de comunicarle que esta Dirección **AUTORIZA** a la **Capitán SPNP Mariela Johana ARPI ANTAYHUA**, realizar sin costo para el Estado, el proyecto de investigación titulado **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN FISIOTERAPEUTAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2023"**, con fines académicos a través de la Universidad César Vallejo, y se sirva disponer por quien corresponda, se brinden las facilidades necesarias para la aplicación de instrumentos de investigación; asimismo que la Unidad de Docencia y Capacitación HN PNP "LNS", dispondrá la supervisión y monitoreo de dicha actividad, informando de su resultado, debiendo comunicar a la Oficial en mención, que en su calidad de estudiante, deberá presentar una copia del estudio realizado al término de su investigación.

Miraflores, 05 DIC. 2023

NECC/PJPM
msp




OS - 292453
Nagy Esau CABRERA CONTRERAS
GENERAL SPNP
DIRECTOR DE SANIDAD POLICIAL

Anexo 10: Base de datos

Cuestionario ECOS-S: Clima organizacional

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	
1		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	
2	E1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	1	2	2	1	2	0	2	2	2	1	1	1	2	0	2	1	1	1	2	2	2	2	1	0	1	1	1	2	2	
3	E2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	0	1	1	0	2	1	0	2	0	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	0	2	1	2	0	1	1	1	1	1	2	1		
4	E3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	2	2	0	2	0	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	0	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	
5	E4	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	0	1	1	2	0	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	0	0	2	1	2	2	1	0	1	1	2	1	2	1	2	
6	E5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	0	1	2	1	1	2	2	1	1	1	0	1	0	1	2	2	1	2	1	0	2	2	2	2	1	1		
7	E6	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	1	1	0	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	0	1	0	2	0	2	1	0	0	1	1	1	2	0	0	1	2	1	2	
8	E7	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	0	1	2	2	0	1	1	1	1	2	1	2	1	2	0	1	2		
9	E8	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	0	1	2	1	0	1	2	1	0	2	1	0	2	0	2	2	2	1	2	1	0	1	0	2
10	E9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	2	2	0	2	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	0	1	1	0	1	0	2
11	E10	1	2	1	1	2	1	1	1	0	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	0	2	1	2	2	2	1	1	0	2	0	2	0	1	1	1	1	2	
12	E11	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	0	2	2	1	2	2	1	1	1	0	1	0	2	1	1	1	1	1	1	0	1		
13	E12	2	1	2	1	1	1	1	0	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	0	1	2	0	1	2	0	2	1	0	2	1	0	2	1	0	1	0	2
14	E13	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	0	1	2	1	1	0	1	2	1	0	1	1	2	0	1	1	1		
15	E14	1	2	0	1	2	2	1	0	1	2	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	2	0	2	2	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	2	1	1	0	2	1	1	1	0	2	2			
16	E15	1	2	0	1	2	1	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	0	2	2	1	2	1	0	2	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2	1	0	1		
17	E16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2		
18	E17	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	0	1	1	0	1	2	0	2	1	1	1	1	0	1	1	1			
19	E18	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	0	1	0	0	2	1	1	0	1	1	2	0	1	2	1	0	2		
20	E19	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	0	0	0	0	0	1	2	1	0	2	0	1	2	1		
21	E20	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	0	2	2	0	1	2	1	2	2	
22	E21	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	0	0	2	0	2	2	0	2		
23	E22	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	0	1	2	0	2	1	1	2	1			
24	E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	0	1	2	2	1	0	2	1	1	2	2	2	1			
25	E24	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	0	1	1	0	2	1	1	0	2	2	1	0	2	2	1	
26	E25	1	1	0	2	2	1	1	2	1	0	2	1	1	0	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	0	2	
27	E26	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	0	2	2	2	2	1	1	2	0	2	2	0	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	0	0	0		
28	E27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	2	2	1	0	1		
29	E28	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	2	1	1	0	0	2	2	2	1	2	0	2	1	0	2	0	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1
30	E29	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	0	0	2	0	2	2	2	1	0		
31	E30	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	0	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	2		
32	E31	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	0	1	2	0	0	0	2	1	2	2	1	2	1	0	2	0	0	0	0		
33	E32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	0	2	2	2	1	1				
34	E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	0	0	2	0	2	2	1		
35	E34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1			
36	E35	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	0	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1	2	0	1	1	0	1		
37	E36	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	0	1	0	2	1	
38	E37	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	0	0	2	2	1	1	2	1	0	1	1	0	2	0	0</							

Cuestionario S20/23 : Satisfaccion laboral

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
1		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
2	E1	4	2	4	3	1	2	5	3	1	1	4	4	4	5	4	3	5	5	2	5	2	1	5
3	E2	2	4	2	2	3	5	2	5	2	1	5	3	5	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3
4	E3	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	5	3	5	4	4	3	1	5	2	3	4	4	1
5	E4	3	1	1	3	3	2	2	4	1	3	1	3	2	5	3	5	1	3	2	3	3	4	3
6	E5	2	2	4	1	2	2	2	4	4	1	1	5	3	3	4	3	2	1	3	5	3	1	2
7	E6	4	1	5	1	1	3	3	1	3	1	1	3	5	3	1	3	2	3	2	4	5	3	1
8	E7	4	2	1	1	5	1	2	1	1	3	4	5	4	3	3	3	2	5	3	5	3	1	2
9	E8	1	2	5	1	1	2	1	1	1	1	3	3	4	2	3	1	2	2	2	2	1	4	3
10	E9	3	1	2	5	1	1	2	2	5	2	1	2	5	3	2	5	2	1	5	1	4	2	3
11	E10	5	2	1	2	2	5	2	1	1	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	2	5	1
12	E11	1	5	3	3	2	1	5	4	1	2	1	2	5	5	5	3	5	5	2	2	2	4	3
13	E12	2	2	1	4	5	4	2	4	1	4	2	4	5	5	5	5	5	1	1	3	4	3	
14	E13	5	4	5	1	3	1	2	2	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	4	4	1
15	E14	1	4	5	2	3	3	5	4	1	4	1	5	3	5	5	5	5	5	1	4	3	2	4
16	E15	3	3	4	3	2	4	1	2	5	5	1	4	5	4	4	5	5	3	2	1	3	4	5
17	E16	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	3	5
18	E17	2	3	2	2	4	3	3	1	2	3	5	5	4	5	5	4	4	5	1	3	2	5	3
19	E18	5	3	2	1	2	2	1	5	3	1	3	4	5	2	4	5	5	3	1	3	5	2	1
20	E19	5	2	2	2	1	4	2	2	5	2	1	5	5	2	5	5	4	4	3	1	1	2	5
21	E20	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	1	3	3	3	4
22	E21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	3	3	5	2	3	2	4	1	3
23	E22	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2	5	5	5	3	3	2	5	4	3	3	3	1
24	E23	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	1	4	5	3
25	E24	2	5	5	2	3	5	5	3	1	1	2	5	3	5	5	3	5	5	5	4	2	3	1
26	E25	4	4	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	2	3	4	1
27	E26	2	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	3	4	5	4	1	3	5	4	2	1	1	3
28	E27	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	1
29	E28	1	1	3	2	1	5	1	2	1	2	2	2	3	5	2	2	3	5	3	2	4	5	1
30	E29	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	1	4	4	1	3
31	E30	1	4	1	2	4	3	4	1	5	5	2	5	2	5	3	5	5	5	1	3	2	2	4
32	E31	3	1	4	5	1	3	1	5	1	2	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	1	1
33	E32	3	4	4	2	4	2	4	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	2	2	4	5	2
34	E33	2	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4	3	5	5	5	5	5	4	5	1	1	2	
35	E34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	3	3	3	1	2
36	E35	4	1	2	5	4	2	4	1	2	2	3	5	4	4	2	3	5	4	1	5	4	3	1
37	E36	2	2	4	5	5	1	4	1	2	2	3	5	2	5	2	5	2	4	1	4	1	4	5
38	E37	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	2	5	5	2	2	4	5	2	2	1	3	5	2
39	E38	5	5	2	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	5	5	4	3	2	2	3
40	E39	5	1	5	3	3	1	3	5	2	5	4	5	5	5	2	5	1	5	2	4	2	4	3
41	E40	3	2	2	5	4	5	5	2	5	1	4	4	4	5	5	3	3	5	3	5	3	2	2
42	E41	2	1	1	4	4	4	3	1	1	4	5	3	2	4	4	1	1	2	5	3	1	5	1
43	E42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	4	3	3	4	1

44	E43	4	1	1	5	2	5	5	2	5	5	5	3	4	5	3	3	5	3	1	3	4	1	2
45	E44	5	3	3	5	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	2	1	3	5
46	E45	3	2	4	1	3	5	5	3	2	2	1	5	3	3	5	5	3	5	1	1	4	4	3
47	E46	1	4	1	1	4	4	3	3	2	3	1	5	2	5	5	5	3	3	4	1	3	2	2
48	E47	2	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4	5	5	1	4	2	2
49	E48	5	5	5	5	1	4	3	1	4	2	1	5	2	4	4	5	5	2	4	5	4	1	1
50	E49	5	5	5	5	1	3	2	1	3	2	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	1	3	1
51	E50	4	1	3	4	2	4	4	3	1	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	2	1	3	3
52	E51	4	1	5	5	2	4	3	3	3	1	2	4	4	5	5	5	5	5	2	2	3	4	3
53	E52	5	4	4	5	4	5	5	1	4	4	3	5	5	3	3	3	5	4	1	5	5	2	1
54	E53	5	2	5	3	1	5	3	3	2	2	4	4	4	5	2	3	2	5	5	2	2	3	3
55	E54	1	5	4	5	1	2	3	5	3	2	2	4	2	5	3	4	1	5	3	4	3	2	3
56	E55	5	2	4	1	2	3	5	1	3	3	1	3	5	4	2	4	2	5	3	5	1	4	1
57	E56	1	2	1	4	3	2	2	2	3	3	1	5	4	1	3	5	1	3	3	1	5	5	1
58	E57	3	2	1	2	1	4	3	3	1	4	1	4	4	3	2	2	2	4	4	2	5	1	2
59	E58	1	4	1	3	5	1	1	1	1	3	3	5	5	1	4	1	1	3	1	4	3	4	3
60	E59	4	2	1	4	1	2	1	2	3	1	4	5	4	3	5	1	4	3	2	1	1	5	5
61	E60	2	4	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	4	4	2	1	1	1	5	1	3	2
62	E61	1	1	1	1	4	5	1	4	2	4	1	3	4	3	1	3	4	2	1	2	4	5	3
63	E62	2	4	1	3	2	5	1	3	4	3	2	5	5	3	5	3	4	4	4	3	3	3	1
64	E63	2	4	1	2	3	3	1	4	2	3	3	5	4	5	5	5	4	1	4	3	1	3	3
65	E64	4	4	5	3	1	1	1	3	5	2	2	5	4	5	5	5	4	4	2	1	5	3	3
66	E65	1	2	5	4	2	5	3	1	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	5	3
67	E66	5	5	5	3	5	3	5	1	4	2	3	4	4	5	3	3	3	5	2	1	2	4	3
68	E67	5	2	1	3	3	5	1	1	5	2	5	4	4	5	5	4	5	5	1	3	4	1	4
69	E68	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	3	3	3
70	E69	1	2	1	4	3	5	5	4	2	1	5	4	5	5	3	4	4	3	3	1	4	5	2
71	E70	1	1	4	2	5	2	2	1	3	4	3	3	3	5	5	5	5	2	2	3	2	4	1
72	E71	2	3	3	3	4	1	1	1	5	2	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	1	2	5
73	E72	2	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	3
74	E73	5	5	5	2	4	3	5	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5
75	E74	1	5	5	3	2	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	3	1
76	E75	4	5	4	4	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	4	4	4
77	E76	5	3	2	5	3	4	2	4	1	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	2
78	E77	3	5	5	3	4	2	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	2	1	1
79	E78	5	4	4	1	5	2	2	1	2	4	3	3	4	5	5	5	5	4	2	3	3	3	4
80	E79	5	5	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	3
81	E80	3	1	1	1	5	2	3	2	1	1	1	4	5	1	1	2	5	4	2	3	1	5	4
82	E81	5	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	5	5	5	5	3	5	4	1	5	4	1	1