



ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud Minsa, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Huamani Ortiz, Magaly Gladys (orcid.org/0000-0001-5229-8353)

ASESORA:

Mg. Alayo Canales, Cecilia Magali (orcid.org/0000-0003-3893-9868)

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

2022

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la oportunidad de poder estudiar e iniciar este trabajo de investigación al darme unos Padres que siempre me estuvieron aconsejando y dándome fuerzas a continuar. A mis hijos que son mi motor y fuerza por creer en mí que a pesar de la condición de mi pequeño puedo aprender de él a través de su sonrisa inocente. Uds. Me inspiran a seguir luchando para poder obtener mis metas. A mi esposo por la seguridad, serenidad y tranquilidad

Agradecimiento

Expreso mi gratitud a la docente por haberme impartido conocimientos para poder llevar a cabo con este trabajo de investigación para poder llegar a obtener el Título de Magister y así poder mejorar profesionalmente. A Dios por darme fuerzas para poder continuar con mis metas, a mi esposo por haber tenido paciencia en lo largo que ha significado este trabajo, a mis hijos Adriel y Bastian porque son el motivo de que no existe edad para el estudio y que tenemos que seguir luchando hasta lograrlo.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV RESULTADOS	23
V DISCUSIÓN	33
VI CONCLUSIONES	40
VII RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Estadísticos descriptivos de la variable 1 Clima Organizacional del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA,2022.</i>	22
Tabla 2 <i>Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable 1 Clima Organizacional del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA,2022</i>	23
Tabla 3 <i>Estadísticos descriptivos de la variable 2 satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA, 2022</i>	24
Tabla 4 <i>Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA, 2022.</i>	25
Tabla 5 <i>Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA, 2022.</i>	26
Tabla 6 <i>Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre las dimensiones de la variable Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA,2022.</i>	27

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de investigación	17
-----------------------------------	----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud MINSA ,2022. La investigación fue de tipo de básica y enfoque cuantitativo; de nivel descriptivo y diseño descriptivo correlacional, de corte transversal. La técnica para recolectar datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de Palma de clima y satisfacción laboral de 50 y 27 ítems que fueron validados por juicio de expertos. Los resultados fueron procesados y analizados a través del programa Excel y SPSS. El personal asistencial fue de 1165 profesionales de la salud, la muestra fue de 200 profesionales, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, presentándose en tablas estadísticas y cuadros, que demostraron un 59.5 % para el nivel medio de Clima y 73.5 % para el nivel medio de satisfacción, las relaciones entre las dos variables arrojaron un valor de relación significativa positiva y débil ($p=0.000$; $r = 0.266$) ; existiendo correlación , llegando a la conclusión que a medida que el clima organizacional mejora, la satisfacción laboral también lo hace.

Palabras clave: Clima, Satisfacción laboral, personal de salud.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the care staff of a MINSA health facility, 2022. The research was of the basic type and quantitative approach; descriptive level and correlational descriptive design, cross-sectional. The technique for collecting data was the survey and the instrument was the Palma climate and job satisfaction questionnaire of 50 and 27 items that were validated by expert judgment. The results were processed and analyzed through the Excel and SPSS programs. The care staff was 1165 health professionals, the sample was 200 professionals, the sampling was simple random probabilistic, presented in statistical tables and charts, which showed 59.5% for the average level of climate and 73.5% for the average level of satisfaction, the relationships between the two variables showed a positive and weak significant relationship value ($p=0.000$; $r = 0.266$); there is correlation, reaching the conclusion that as the organizational climate improves, job satisfaction also does.

Keywords: Climate, Job Satisfaction, health personnel.

I.INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, según la Organización mundial de la salud (2020), La pandemia creó diferentes secuelas en las organizaciones de salud enfrentaron estrés, miedo y tensión en el cuidado de las víctimas, el ambiente laboral, desempeño y satisfacción del personal, jugó un rol primordial de liderazgo en la batalla contra la pandemia. Obteniéndose gran carga de trabajo, largas jornadas en busca del éxito, el objetivo fue que el personal pueda tener una mejor productividad, y así poder alcanzar altos niveles de eficacia, llevando a un replanteamiento en la organización y reconocimiento.

Pilligua (2019) Buscar la unidad es una exigencia de todos los sectores, por lo que se sigue teniendo en cuenta la importancia y el gran valor en la relación entre el entorno y sus efectos sobre el rendimiento del personal, y más aún, del compromiso y la satisfacción con el centro laboral que busca mejorar el desempeño.

Mesfin et al (2020), Se obtuvieron problemas de agotamiento, estrés y depresión; menos del 30% se encontraban satisfechos con el espacio físico del hospital, improvisándose espacios para triaje y hospitalización, exponiendo al personal a la adquisición de alguna enfermedad ya que el lugar no contaba con las condiciones adecuadas.

Ribot (2020) En la pandemia fue importante no solo el paciente sino también el personal de salud, viéndose afectado su desempeño y satisfacción.

Mendoza-Briceño (2022) Situaciones peligrosas y vulnerables se vivieron en un establecimiento de salud en la pandemia en Perú, se solicitó apoyo profesional para evitar el exceso de trabajo, es importante considerar que la motivación está relacionada con los incentivos y la fuerza de voluntad.

Arco y Castillo (2020) En la pandemia aumentó la carga de trabajo, el estrés continuó por la falta de conocimiento sobre la atención al paciente.

Campos et al, (2020) La satisfacción laboral se relacionó de forma directa con el trato y la buena atención que se le ofrece al usuario

El diario El peruano (2022) El ministro de salud indico que se tomarían las medidas para que el hospital cuente con las condiciones óptimas de infraestructura y equipamiento que permitan dar una atención de calidad a los pacientes; siendo el único hospital del MINSA con una población de más de 1 millón 200 mil habitantes, el hospital es pequeño y está colapsado encontrándose hacinados todos los ambientes. El personal asistencial por la pandemia se encuentra fuera de los consultorios, todos los ambientes se han tenido que habilitar para la atención de los pacientes.

El problema general de este estudio científico es ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022? y como problemas específicos tenemos ¿Qué relación existe entre realización personal, y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022?, ¿Qué relación existe entre involucramiento laboral, y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022? , ¿Qué relación existe entre supervisión, y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022? , ¿Qué relación existe entre comunicación y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022? , ¿Qué relación existe entre condiciones laborales y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022?

El estudio presenta una justificación teórica, contribuyendo con nuevas propuestas para brindar un entorno de calidad a la persona, la teoría radica en que el estudio puede organizar algunas de las teorías existentes, vinculando dos variables que se utilizarán para procesar los datos y llevar a cabo el análisis de los resultados; Dado que uno de sus objetivos es proporcionar conocimiento, las encuestas deben ser consideradas como una herramienta de evaluación para medir el alcance de ambas variables pudiendo servir para investigaciones futuras. Este estudio presenta una justificación Metodológica, se justifica al emplear los dos instrumentos que ya han sido validados, siendo confiables para su uso. Presenta una justificación práctica siendo el objetivo resolver el problema que se pueda encontrar entre las variables, creado una ayuda a la institución y al personal mejorando así la motivación y la productividad laboral. Tiene Justificación social,

mostrará la situación actual del personal de salud mejorando las debilidades por lo cual se mejorará las dimensiones de las variables. Del punto de vista legal debido a la ley del estado de emergencia por el COVID cambiaron diferentes procedimientos, que con el paso de tiempo se fueron mejorando.

Como objetivo general tenemos el determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022 y los objetivos específicos serian el: Determinar la relación entre la realización personal, con la Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022, determinar la relación entre el involucramiento laboral, con la Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022, determinar la relación entre la supervisión, con la Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022, determinar la relación entre a comunicación, con la Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022, determinar la relación entre las condiciones laborales con la Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.

Como Hipótesis General en este estudio se tiene existe relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022. Con respecto a las hipótesis específicas son las siguientes: Existe relación entre la dimensión autorrealización, del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022, Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral, del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022, existe relación entre la dimensión supervisión, del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022, existe relación entre la dimensión comunicación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022, existe relación entre la dimensión, condiciones laborales del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.

II MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Copado (2022), La correlación de las variables en un estudio en Puno, fue de tipo correlacional tipo transversal concluyendo, de manera positiva alta ambas variables, por lo que mejorará el ambiente laboral se obtendrá mayor satisfacción en el personal.

Diaz (2021), Determino la relación entre ambas variables, en la IPRESS San Marcos Cajamarca, 2021; estudio tipo cuantitativo, descriptiva-correlacional. En 94 trabajadores siendo el clima laboral regular predominante 47,9% con 54,3% realización personal, 46,8% involucramiento laboral, 44,7% supervisión ,52,1% comunicación y de 61,7% condiciones laborales. Concluyendo que están relacionadas significativamente ($p < 0,05$, en todos los casos) en un nivel débil ($Sp R >,250 <650$).

Aliaga (2021), corroboró la correspondencia entre ambas variables, el estudio fue de diseño transversal descriptivo-correlacional, donde participaron 158 colaboradores del Hospital Distrital Jerusalén 2021, hallando un Clima fue regular 56,3%. Las dimensiones estuvieron en nivel regular: Realización Personal 67,1%, supervisión 55,1%, mientras que, el involucramiento laboral alcanzó el 53,8%, comunicación 44,3% y las condiciones laborales 48,7%. Concluyendo que existe relación significativa y moderada entre ambas variables.

Vera (2021), Trabajando en una clínica privada de Lima, comprobó el vínculo entre ambos factores. Se trata de una técnica cuantitativa de tipo fundamental, de carácter transversal, así como no experimental. Se administraron dos encuestas a 72 personas, con una ($R = 0,840$) y una significancia de 0,000. Concluyendo que existe relación significativa alta entre ambas.

Navarro (2020), El objetivo fue identificar los factores en ambas variables evaluando los colaboradores del Centro Médico Lluylucucha de Moyobamba. Estudio descriptivo de correlación fue de diseño no experimental y transversal, con muestras de 101 factores, la encuesta fue la técnica que uso evaluándose mediante el Cuestionario de Clima con α de 0,77, los resultados arrojaron ($R = 0,623$) es mayor a 0,5, concluyendo que es significativa la relación.

Puitiza et al. (2020), El objetivo fue estudiar en los trabajadores de la Microred de Bagua Grande en el 2019, la relación en ambas variables. Gracias a la aplicación de encuestas y herramientas relacionadas con el entorno regulatorio y el formulario de evaluación del desempeño del MINSA. Se realizó mediante el estadístico de prueba chi-cuadrado y Pearson (Rho). Se demostró que ambas variables son consistentes 46,7% y 71,7%. Siendo las variables relacionadas de forma significativa siendo la relación de forma directa concluyendo que un buen clima incentiva el desempeño del personal de la Microred.

Lázaro e Isla. (2020), Su objetivo fue la identificación de los niveles que se presentan en ambas variables de los enfermeros del Hospital Regional de Ica 2020 con respecto a Satisfacción laboral fue de 73% nivel medio, 15% alto y 12% bajo. Llegando a concluir que se encuentran relación entre ambas variables.

Risco (2020), Determino la relación entre ambas variables en los colaboradores de IPRESS III EsSalud fue de tipo descriptiva, correlacional con 104 trabajadores siendo regular para el clima y satisfacción con 76% y 69,2%. Las dimensiones del clima laboral fueron regulares 73,1%, 66,3%, 69,2%, 68,3% y, 62,5%. Se concluye la prevalencia de una relación considerable ($p < 0,001$) respecto las variables.

Valenzuela (2020), Determinó la relación entre ambas variables en el personal que labora en la farmacia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz. El estudio fue cuantitativo, además, evidenció un tipo básico y fue no experimental, donde la muestra fue todo el personal y se empleó la encuesta, con dos instrumentos de Palma, con un 51,25% el nivel medio de satisfacción, arrojando un valor de $R = 0,700$ y existiendo una alta correlación directa en los elementos evaluados.

Arévalo (2019), En el hospital de Shilcayo Tuvo como fin ver la influencia de ambas variables, obteniéndose que el 50% de la población tiene un nivel medio en clima y de 59% ubicándose en un nivel medio y el 33% manifiesta que en cuanto a su satisfacción profesional se ubica en un nivel bajo.

Felipe y Aguilar (2018), La relación entre ambas variables en un servicio de urgencias en el Hospital general en Trujillo-Perú. Es un estudio transversal, descriptivo, correlacional. Se administró una herramienta de estandarización a 60 colaboradores y el análisis de confiabilidad fue de 0,969. Se evaluó mediante la prueba de Pearson y se obtuvo una puntuación de 0,801. Se concluyó que, entre los trabajadores de los hospitales públicos, existe una relación significativa entre aspectos del ambiente institucional con la satisfacción profesional del cuerpo médico.

Para García (2018), Los resultados de su investigación en Cusco mostraron que se percibía un nivel regular en relación al clima (50%). Por otro lado, el 47% reportó tener niveles regulares de comunicación, el 50% tuvo satisfacción laboral moderada y el 54% reportó tener satisfacción laboral intrínseca moderada, arrojando una relación significativa.

En el contexto internacional según Ángel-Salazar (2021), realizó un estudio correlacional de análisis transversal en la Unidad de Medicina Familiar en México quienes respondieron a un cuestionario 182 trabajadores; donde 56 % indicó que necesitaba mejorar el clima y el 40,7% calificó el nivel satisfecho y el 46,2% muy satisfecho. Ambas variables se encuentran asociadas moderadamente; identificándose una relación positiva con el personal de salud. Así se puede plantear estrategias que mejoren los niveles satisfactorios así si se fortalece y se brinda un mejor servicio en beneficio de los usuarios, mejorando la productividad por el bien de la salud del personal de la institución.

Según Bagheri (2021), Los enfermeros enfrentan muchas situaciones estresantes que afectan la salud física, mental, el desempeño laboral, la calidad de vida conduciendo a la insatisfacción laboral y al estrés. La finalidad fue examinar la correlación entre el trabajo y la satisfacción. Se realizó un estudio transversal con 730 enfermeras de cuatro hospitales públicos en Irán. Las variables se midieron utilizando el Cuestionario de Satisfacción y Descripción del Trabajo de Minnesota. Las enfermeras con baja satisfacción laboral tenían demandas laborales psicológicas y físicas significativamente más altas ($p < 0,05$). Equilibrar las demandas laborales con el apoyo social puede aumentar la satisfacción.

Chiang-Vega 2021, Señala que no solo podemos aumentar la satisfacción del usuario en Ecuador, sino que también necesitamos llamar la atención de las personas para aumentar las relaciones importantes con los grupos de trabajo y las oportunidades de desarrollo.

Según Alarcón (2020), Indico que los miembros de la organización se conviertan en trabajadores, formando un grupo cuya motivación y satisfacción también se debe priorizar, como lo es su desempeño. La insatisfacción afecta negativamente la calidad del trato por lo que el objetivo fue determinar la interrelación de estas variables en las matronas del Hospital Puerto Mont Chile, donde se realizó un estudio cuantitativo, así como transversal. Se utilizó la Escala de SL-SPC con el método de Likert, que contempla 36 proposiciones asociadas para evaluar la satisfacción laboral, se encontró moderado-bajo, en los factores que se miden. Los trabajadores ayudan al progreso y el mejoramiento de la institución se debe preocupar en la motivación del personal de salud viene a ser el impulso por satisfacer una meta, llegando a obtener la satisfacción.

Mestre (2020), Evalúa el ambiente organizacional que los sistemas de gestión cuenten con las herramientas para resistir los procesos de cambio. Se realizó un estudio descriptivo y transversal en 154 funcionarios del policlínico en Cuba donde se evaluaron tres aspectos: comportamiento, estructura organizacional y estilo de gestión en tres niveles; el clima organizacional adecuado, así como el ambiente general. El tipo de condiciones de trabajo y la profesión de enfermería fue evaluada como riesgosa dándose una buena comunicación, el aprendizaje que puede conllevar aunado con la motivación todo esto influye en la satisfacción y el progreso del personal. Concluyendo que el clima en el Policlínico fue dado como adecuado. Observándose que a medida que se incrementa la edad del personal se afecta más por el clima que se da en su ambiente laboral.

Según Seyyedmoharrami et al. (2019). Se identifico la Universidad de Ciencias Médicas el clima organizacional, así como el grado de compromiso organizacional y la fatiga de los profesores. Es un estudio transversal, descriptivo y analítico se realizó en 250 miembros de la Universidad de Turbat Heidari, Irán. El clima organizacional de los empleados fue medio y alto; conduciendo a un mayor

compromiso organizacional contribuyendo significativamente a reducir el agotamiento.

Quintana (2019), Estudio la correlación de ambas variables en un laboratorio de dermatología en la Paz, cuyo resultado fue de 20% de nivel alto, 55% nivel medio, y el nivel bajo con 25% para la satisfacción. Para el clima de nivel alto con 15%, 30% nivel medio y bajo de 55%. Por lo que existe una correlación directa entre ambas.

Mendoza-Llanos (2019), Realizo un estudio de Medicina Familiar en Veracruz- México, Con 215 empleados, el 56% de clima laboral necesita mejorar, el 40,7% está en un nivel satisfactorio y el 46,2% en un nivel muy satisfactorio. Se identifico la necesidad de mejora organizacional y la disponibilidad de recursos con beneficios y recompensas del trabajo.

Como enfoque teórico tenemos la variable clima organizacional Según Dessler (1979) indica que es la percepción que tiene un individuo del lugar donde trabaja se forma por la autonomía, estructura, recompensa, consideración, amabilidad, apoyo y apertura.

Likert (1986), Indica que la reacción de un trabajador a cualquier situación se basa en la percepción del entorno, independientemente de la situación es la forma cómo los individuos perciben de manera diferente el lugar donde trabajan.

Peiró y Prieto (1996), Indica que el entorno laboral prioriza el trabajo diario afectando el saber de los directivos, con la forma de trabajar y de relacionarse e interactuar con la empresa, la satisfacción y la productividad. Es un aspecto perceptivo del ser humano mientras haya una visión compartida y extendida dentro de un grupo u organización. por lo que es importante que la institución sea reconocida por la sociedad.

Robbins (1999), Es la percepción que permite organizar y brindar la interpretación de impresiones sensoriales para crear un sentido del entorno. En cómo se filtra, organiza e interpreta la información sensorial para comprender nuestro entorno.

Palma (2005), Relacionado con la percepción del ambiente de trabajo y sus factores como la cooperación con sus compañeros, les permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo, facilitan condiciones favorables para sus funciones.

García y Navarro (2007), El entorno se relaciona con la motivación del personal si es alta, el ambiente suele ser favorable y proporciona una relación satisfactoria y cooperativa y cuando es baja, se deteriora.

Chiavenato (2009), Es el entorno de los empleados de las empresas, que se relaciona con el nivel de motivación en función del ambiente de trabajo de un individuo.

Dentro de las Características propias al Clima Organizacional según el MINSa (2009) en el informe técnico indica que las características dependerían del entorno donde se desenvuelven los trabajadores siendo su función influir en el comportamiento del personal, afecta el nivel de responsabilidad y reconocimiento del personal.

Según Martínez (2003), Es la forma como percibe el observador, siendo una consecuencia directa del comportamiento porque afecta en las actitudes y expectativas, son determinadas por: Estar sujetos a cambios, pero es probable que el clima siga siendo el mismo, está determinada por el comportamiento, habilidades, actitudes de cada persona, así como por la condición social y cultural de la empresa.

Numerosos autores han ofrecido diversas definiciones y perspectivas sobre el clima organizacional. Algunos estudiosos han definido el clima organizativo como la manera en la que los colaboradores interactúan con el entorno actual de la empresa Burke et al (1992). Algunos afirman que el clima organizativo es más dinámico que la cultura porque las percepciones individuales pueden cambiar en respuesta a los acontecimientos y circunstancias de la organización. Otros han descrito el clima organizacional como una instantánea de una organización en términos de las percepciones de los empleados. Obeng (2021). Además, se relaciona con la forma en que los miembros ven y sienten la empresa y el entorno en el que trabajan a diario Zacher y Jie (2016). El investigador afirma que el clima organizacional engloba las percepciones del colaborador sobre los elementos

relevantes del entorno de trabajo y las prácticas habituales existentes en la empresa tras estudiar los puntos de vista de otros estudiosos del tema. En otras palabras, se compone enteramente de lo que los trabajadores creen que es el entorno de la organización como consecuencia de sus experiencias laborales.

Dentro de las dimensiones que incumben al clima organizacional están las siguientes

Autorrealización: Fernández (1999), Son las oportunidades de desarrollo personal en el entorno laboral. Permite que los empleados desarrollen habilidades, capacidades, mejoren las tareas, tengan libertad y retroalimentación sobre el desempeño. prefieren trabajos que ofrezcan muchas oportunidades, asumiendo más responsabilidades, creando frustración como también satisfacción. Palma (2005) Es la valoración que hace un individuo por su labor que incide en el desarrollo profesional y personal, obteniendo planes de futuro.

Involucramiento laboral: Para Litwin y Stinger (1978) Los empleados necesitan despertar el espíritu de cooperación, un sentido de apoyo mutuo entre sus superiores y sus subordinados, para lograr una mayor eficiencia en el trabajo. Palma (2005), Se da cuando el colaborador se identifica con los valores de la organización, enfocándose en el crecimiento y logro de metas en el lugar que labora.

Supervisión: Hodgetts y Altman (1985), Las personas que hacen su labor tienen un rendimiento óptimo y tienen empleados con niveles deseados logrando la satisfacción moral. Robbins (2004), Cuando la supervisión es amable y comprensiva aumenta el desempeño. Palma (2005), Es el reconocimiento al liderazgo de la empresa, supervisándolos en el campo de trabajo, acompañados de la orientación en el desempeño de las tareas propias de su día a día.

Comunicación: Según Chiavenato (2000) Existe solo cuando hay personas que pueden actuar juntas y lograr un objetivo común. Palma (2005) Es el intercambio intencional de información con un nivel fluido, preciso, rápido y consistente, con las funciones internas de la organización bien hechas para servir a las personas.

Condiciones laborales: Palma (2005), Es la recompensa por parte de la organización que cuenta con la compensación económica para realizar el trabajo requerido cumpliendo con las tareas asignadas.

Revisando las bases teóricas de segunda variable tenemos que, la satisfacción en el trabajo se refiere a la sensación de realización interior y orgullo que se logra al realizar una tarea específica (Kasemsap, 2017). Así mismo, Según Sarwar y Khalid (2011), la satisfacción laboral es una reacción emocional al trabajo de una persona debido a los entornos mutuos y físicos de una organización. Un concepto reciente dentro de la investigación de satisfacción laboral ha demostrado que el estado emocional de un individuo está influenciado en cierta medida por los encuentros dentro de su entorno laboral. También se refiere a la sensación de felicidad o al sentimiento de logro que un representante obtiene de su trabajo y ayuda a decidir cuánto le gusta o no su trabajo a un individuo. La satisfacción en el trabajo es uno de los factores más importantes en los que se centra toda institución para conseguir una posición económica elevada y eficiente y es fundamental para mejorar el nivel de eficiencia de sus empleados (Dugguh y Dennis, 2014).

La satisfacción laboral se considera un montón de aspectos multifacéticos; una mezcla de condiciones mentales, físicas y ecológicas bajo las cuales un individuo está satisfecho y se mantiene feliz de sus actividades en el lugar de trabajo.

Por otro lado, tenemos a Mc Gregor (1960) quien observa las teorías del comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo, explicando dos modelos.

Teoría X: La mayoría de las personas deben ser obligadas a trabajar de forma controlada, amenazante y punitiva para poder cumplir adecuadamente con sus objetivos de la empresa. A los empleados les gusta tener un líder para evitar todas las responsabilidades y siempre estar preocupados por su propia seguridad.

Teoría Y: Los empleados se preocupan por lo que están haciendo al actuar por iniciativa propia. Por lo tanto, los empleados necesitan un ambiente adecuado en el que se sientan cómodos y así puedan alcanzar las metas organizacionales y personales en las condiciones adecuadas. La organización proporciona un lugar adecuado con las condiciones óptimas para el crecimiento personal, las metas y

tareas individuales, entonces cada empleado participará en las metas para lograr mejores resultados.

En esta teoría, las personas X tienen un miedo innato a los trabajos y los evitan siempre que sea posible. Esto lleva a los individuos a ser forzados, regulados, dirigidos y socavados por los contados para que trabajen. Dependen de las directrices de los demás, se mantienen a distancia de la responsabilidad, tienen poca motivación y necesitan protección (Travis, 2013).

Maslow (1991), En su teoría, las personas satisfacen en prioridad sus necesidades básicas a lo largo de su vida que también quieren ser satisfechas. Todas las necesidades que tiene una persona han llevado a una fuerte voluntad para sobrellevar todos los obstáculos que se presentan en los retos diarios. Cuando la gente habla de motivación, se refiere a la necesidad humana. Por lo tanto, Maslow creó el llamado Pirámide de Maslow, tiene cinco categorías que son:

Necesidades básicas o fisiológicas: Son las necesidades esenciales para la existencia de la persona.

Seguridad: Está relacionado con el sentirse seguro y el sentimiento de seguridad.

Afiliación: Esto se debe a la necesidad de pertenencia a un grupo, así como al sentimiento de ser aceptado por este.

Reconocimiento: Vienen a ser las necesidades de autoaceptación y validación por parte de los demás.

Autorrealización: Para llegar a este nivel, es necesario satisfacer las necesidades restantes, porque estamos hablando de sentirnos felices en la vida.

McClelland (1989): Indica tres tipos de motivación:

Motivación de logro: Es el motor que impulsa a las personas a tomar acción en busca del mayor éxito en cualquier emprendimiento que uno realice. Es el deseo de tener éxito, de cumplir, de aspirar a la excelencia en relación con un conjunto de expectativas. Los logros y el rendimiento son los procesos de ejecutar, recibir o hacer. Las personas que están muy inspiradas por el éxito se guían por la pasión por el dominio.

Motivación de poder: Es fundamental influir, controlar y obtener el reconocimiento para ganar prestigio. Las personas muy influenciadas por la autoridad se guían por una tendencia a controlar, inspirar o instruir a los demás. Aman el trabajo y ponen un fuerte énfasis en la disciplina.

Motivación de afiliación: El deseo de relacionarse de forma cercana, les gusta socializar con los demás, no les gusta trabajar individualmente, les gusta trabajar en grupo y ayudar a los demás. Los trabajadores quieren ser aceptados regularmente por todos a través de la comunicación y la prestación y crear una asociación agradable con los demás. Quieren aceptar las expectativas de reunión y trabajar en empresas dando más grados a los individuos interactivos.

De acuerdo a la teoría de Hall (1996), la importancia del clima organizacional se exhibe en cuanto este entorno es esencial porque representa un conjunto de valores relacionadas con los colaboradores, siendo relevante para el personal que dirige la entidad; porque realiza análisis y diagnósticos detallados del clima laboral en la organización que dirige por tres simples razones: primero, para poder administrar de la manera más efectiva posible, segundo, evaluar la raíz del problema y, en última instancia, el principio de estrés o insatisfacción relacionado con el comportamiento negativo dentro de la organización.

Torres (2021) determina las fortalezas y debilidades con el objetivo de brindar una propuesta para mejorar el ambiente laboral. Un buen clima laboral debe resultar de una serie de acciones y políticas impulsadas y apoyadas por la organización reconociendo su buen desempeño de la organización. Manteniendo una cultura de tolerancia, un ambiente de trabajo adecuado bajo este enfoque se puede formar un buen grupo de trabajo con un objetivo común. Así se incentiva la motivación, mejorando la productividad, el trato hacia el paciente o usuario.

Brow (2021), Indica que un clima seguro y saludable puede afectar la felicidad de los empleados incluso cuando ocurren otras interrupciones, lo que demuestra que, en emergencias, las pequeñas empresas con un clima hostil pueden estar bien preparadas para mantenerse felices: ser un empleado. Los esfuerzos futuros deben basarse para comprender mejor cómo

pueden afectar a las pequeñas empresas y cómo estas empresas pueden afectar su seguridad, salud y bienestar.

Tenemos la variable Satisfacción laboral según:

Herzberg (1968) Es una cualidad que los empleados adquieren diariamente surgiendo del reconocimiento del éxito, el logro y la responsabilidad.

Locke (1984) Se refiere al estado emocional favorable o placentero del entrevistado.

Palma (2004) Es la actitud del empleado hacia su trabajo, relacionándose con el rendimiento; Los trabajadores felices son trabajadores productivos. Es la voluntad de trabajar de un empleado, basada en creencias y características desarrolladas desde el comienzo de su actividad profesional.

La satisfacción cuenta con la teoría según Herzberg (1968) de motivación e higiene

Factor de motivación: Relacionado con la naturaleza de las tareas realizadas, por una determinada persona dando la motivación para impulsar a la organización a lograr resultados. Por esta razón la persona se relaciona con el comportamiento y los logros de la persona. Se refiere a los tipos de relaciones que existen entre los empleados y el trabajo, la percepción personal, el crecimiento personal, las oportunidades de progreso y las responsabilidades.

Factor de higiene: Se centra en el trabajo y las condiciones que lo rodean. Cuando estos factores son más bajos de lo que los empleados creen que pueden tolerar, están insatisfechos con el trabajo. Estos factores incluyen el entorno físico, las relaciones con los compañeros, los salarios, la supervisión y la seguridad en el empleo.

Según Palma (2014) las dimensiones son:

Significación de la tarea: Agregar valor a las actividades o tareas que realizan y darles un sentido de esfuerzo, logro e integridad relacionándose con el hecho de que el trabajo individual requiere sacrificio, eficiencia, equilibrio.

Condiciones de trabajo: Es la condición del ambiente de trabajo, la calidad, la seguridad la evaluación del puesto que se ocupa y otros factores que afectan el bienestar de los empleados.

Reconocimiento personal: Tendencia a evaluar el ambiente laboral en base al trabajo relacionado con el desempeño laboral. Hay una tendencia a juzgar el trabajo propio o de otros empleados en relación al éxito laboral.

Beneficios económicos: Es el ingreso que recibe como resultado de los esfuerzos que ha realizado para realizar una tarea en particular.

Según Reyes, 2001 el entorno de toda empresa es trascendental porque proporciona una forma científica y sistemática de evaluar a los empleados en relación con el alcance y las condiciones de su trabajo. Se da cuando los empleados, que están involucrados en la dinámica de la organización del entorno. Para mejorarlo se deben tomar medidas para definirlos de manera objetiva y racional.

Según Barroso (2004) Una de las ventajas de la satisfacción sería conocer las actitudes de los trabajadores y poder identificar las diferencias que pueden surgir dentro de la institución.

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

De tipo básica, según lo estipulado por la (Concytec,2018) porque busca incrementar los conocimientos científicos para futuros estudios.

Su finalidad fue recolectar y sintetizar información para construir una base teórica. (Landeao, 2007). Es prospectiva la información se da cuando ocurren los eventos. (Hernández, 2014).

Tuvo un enfoque cuantitativo, donde se recopiló datos para probar hipótesis, mediciones y análisis estadísticos, se probó teorías y se estableció modelos de comportamientos. (Hernández 2014).

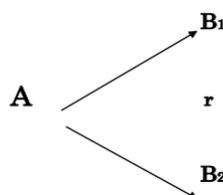
Se inició con la observación, utilizándose el método hipotético-deductivo, pues formulando los problemas e hipótesis, verificándose la veracidad de los hallazgos, se comprobó y verificó la expresión inferida. (Lorenzano, 1994)

El diseño es una estrategia desarrollada para obtener los datos y dar respuesta al problema. (Hernández, 2014)

Tuvo un diseño no experimental, que se da cuando el fenómeno se observa únicamente en el medio natural para analizar el fenómeno sin manipular intencionalmente las variables. (Hernández, 2014)

El alcance fue correlacional, en cuanto se obtuvo el grado de parentesco de las variables en un entorno dado y momento específico. (Hernández, 2014).

De corte transversal, donde los datos se recolectaron en un sólo momento específico. (Hernández, 2014). Seguidamente, se exhibe el diseño empleado (Figura N.º 1)



Leyenda A: Muestra

B1: Clima organizacional

B2: Satisfacción laboral

r: Relación de variables

3.2- Variables y operacionalización

Se contaron con dos variables, siendo de naturaleza cuantitativa con escala ordinal las cuales se operacionalizarán teniendo en cuenta: Dimensiones, así como los indicadores, ítems, escala de medición, niveles o rango.

Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual:

Reconoció aspectos relacionados con su entorno de trabajo ayudando a orientar las acciones necesarias y preventivas para optimizar y así se puedan dar los procesos dentro de la organización. (Palma 2004).

Definición operacional:

Se trato de un conjunto de valoraciones ordenadas obtenidas a partir de la respuesta de cada dimensión: Autorrealización, Comunicación, involucramiento laboral, condiciones laborales, supervisión basados en 50 ítems. (Ver anexo 2)

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual:

Es la percepción que tuvo una persona de carácter positivo respecto a las actividades laborales que realizo y de las circunstancias en las que se encuentro. Posicionamiento o tendencias relativamente estables para el trabajo basado en experiencias que se dan. (Palma 2004).

Definición Operacional:

Un conjunto de puntajes resultantes al ingresar una respuesta en cada dimensión: Significado de la tarea, reconocimiento personal y/o Social, situaciones laborales, beneficios económicos, con un total de 27 ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es la agrupación de todos los casos que cumplen con las especificaciones (Hernández, 2014). El personal asistencial del Hospital San Juan de Lurigancho tiene una población para el presente estudio de investigación fue de 1165 donde estuvo conformado por personal médico, odontólogos, tecnólogo médico, Lic. Enfermería, Lic. Obstetricia, personal técnico, psicólogos, nutricionista, asistente social. (Ver anexo N.º 5)

3.3.2. Muestra

Hernández (2014) Es una parte de mi población, recolectándose los datos y que debe ser representativo. Realizando la formula tenemos una muestra de 289 personas que conforman nuestro personal asistencial del establecimiento de salud. (Ver en anexo 7)

3.3.3. Muestreo

Hernández (2014), La elección depende las características de la investigación con las causas relacionadas.

3.3.4. Unidad de análisis

Es cada uno de los integrantes del personal del establecimiento de salud, la unidad de análisis con la que trabajaremos.

Criterios de Inclusión:

Mayor de 25 años de edad

Trabajadores con más de seis meses en la institución

Trabajadores de no tengan conflicto de interés con la entidad.

Trabajadores que cuenten con régimen laboral.

Manifestar de manera voluntaria firmando previamente el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Personal asistencial que exprese en no querer participar en el estudio.

Colaboradores con descanso médico o de vacaciones.

Personal tercero.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos.

Según Robles (2021) Los datos se recopilaron de una muestra representativa a través de un cuestionario creado previamente, este cuestionario debe crearse con preguntas direccionales relevantes relacionadas con los datos que recopila. La técnica que se aplicó fue la encuesta.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos:

Meneses (2016) Conformado por Conjunto de ítems recomendados para juntar datos de acuerdo a un conjunto de pautas organizadas para la aplicación y procesamiento, teniendo en cuenta que la clasificación y distribución de las dimensiones a estudiar. Se uso como instrumento el cuestionario, para recolección de datos. (Ver anexo N.º 4)

3.4.3. Validez

Baechle (2007) Lo define como la medida en que un experimento o elemento de prueba mide lo que se pretende medir; siendo la característica más importante de una prueba. Como el grado en que el resultado de una prueba se vincula con otra medida con la misma probabilidad.

La validez que se aplicó fue por juicio de expertos, para la validación; fueron evaluados por 3 jueces: 1 magister y dos con doctorado. Dando un resultado de 100% (Aplicable). (Ver en anexo 9)

3.4.4 Confiabilidad

Ander- Egg (2002), es la exactitud con lo que se mide.

Anastasi (1966) Es la consistencia de puntuaciones obtenidas por la misma persona en diferentes ocasiones o con diferentes grupos de ítems equivalentes.

(Hernández y Mendoza, 2018) Es la medida en que las respuestas se generaron de manera confiable y efectiva en múltiples aplicaciones de un mismo tema o para diferentes grupos de diferentes temas para que las respuestas sean idénticas.

La confiabilidad que se aplicó fue por alfa de Cronbach. Se realizó la prueba piloto con 30 trabajadores asistenciales de MINSA, obteniendo un α de 0.942 para el Clima y de 0.8 para Satisfacción Laboral. (Ver en anexo 8)

Según la clasificación expuesta por George y Mallery (2003) Se obtuvo el resultado en la categoría de Muy alta para la escala de Clima y Satisfacción Laboral.

El Alfa de Cronbach se encuentra en el siguiente rango de confiabilidad: Muy alta (0.81-1.00), Alta (0.61-0.80), Moderada (0.41-0.60), Baja (0.21-0.40) Muy baja (0.01-0.20)

3.5 Procedimiento

El procedimiento realizado, se gestionó presentando una carta de presentación a mesa de partes de Dirección ejecutiva dirigida al Dr. Córdova Ticse y también al área de Docencia; a través de una solicitud presentada al Director del HSJL, para realizar el presente estudio, se realizó las coordinaciones y reuniones con el servicio de Docencia; la aplicación del instrumento en este caso se enviaron por medio de WhatsApp, correo y por medio físico para el recojo de información ,para el procesamiento de datos con fin académico con el respectivo consentimiento informado (Ver anexo N ° 3) para cuestionario clima organizacional con 50 ítems–SPC 2004 y para el cuestionario de satisfacción laboral con 27 ítems –SPC 2005 .

De la población total de 1165 del personal asistencial que realizan labores en el establecimiento de salud, se toma un subgrupo de 30 que participaron en la prueba piloto, con la fórmula se obtiene una muestra de 289, teniendo un subgrupo de 89 que se encuentra de licencia por motivo de salud y de vacaciones, quedando finalmente un subgrupo de 200 trabajadores que participaron de la investigación. Por lo cual me entrego el área de docencia por medio de la Srta. Liz Lima una carta de ejecución de trabajo de investigación. (Ver anexo N.º 11)

3.6 Métodos de análisis de datos

El análisis descriptivo, la encuesta y los datos se obtuvieron en cuadros estadísticos se prepararon en archivos de Excel con las respectivas interpretaciones utilizando el software SPSS versión 25.

Para el análisis inferencial, se utilizó la correlación de rho de Spearman para comprobar las hipótesis y se cumplió la condición de nivel de significación de 0,05. La información se almaceno en una base de datos (Ver anexo 10), al final las respuestas del cuestionario se tabularon en Excel y los datos se transfirieron al programa estadístico SPSS para cada prueba de las hipótesis generadas.

3.7 Aspectos éticos

Fueron trabajados los datos de esta investigación bajo principios éticos, siendo estos el respeto, así como la autonomía, beneficencia e incluso la no maleficencia. Todos los participantes que colaboraron en este estudio permanecerán en el anonimato. Igualmente, en el marco teórico se consideraron los criterios especificados e indicados para la realización de este esta investigación. Asimismo, para salvaguardar la intervención de los trabajadores que componen al Universo en la población serán sometidos a un consentimiento informado. Los resultados de la encuesta no serán plagiados de otras encuestas, lo que hace que la encuesta sea útil para futuros estudios.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de la variable 1 Clima Organizacional del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.

V1: Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	10.5
Medio	119	59.5
Alto	60	30.0
Total	200	100.0

Interpretación:

Se observó en la tabla 1 que prevaleció una valoración de nivel Medio, del total de encuestados el 59.5% menciona que el nivel es medio, el 30% que en nivel es alto y el 10.5% es de nivel bajo.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable 1 Clima Organizacional del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.

Niveles	D1: Autorrealización		D2: Involucramiento laboral		D3: Supervisión		D4: Comunicación		D5: Condiciones laborales	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	14	7.0	21	10.5	7	3.5	21	10.5	21	10.5
Medio	140	70.0	102	51.0	114	57.0	106	53.0	121	60.5
Alto	46	23.0	77	38.5	79	39.5	73	36.5	58	29.0
Total	200	100.0	200	100.0	200	100.0	200	100.0	200	100.0

Interpretación:

Ahora, respecto a la tabla 2, en la primera dimensión la mayoría de los encuestados 70% es de nivel medio, seguido del nivel alto que presentó un 23%, mientras que, se vio en el nivel bajo con un 7%.

Por su parte, para la dimensión 2: Involucramiento laboral, un 51% se ubicaron en el nivel medio. Este nivel fue seguido por alto con un 38.5%. La menor de todas estuvo en el nivel bajo con un 10.5%

En la dimensión 3 Supervisión, un 57% es de nivel medio, con un 39.5% el nivel alto y de 3.5%indico que hay nivel bajo

Para la dimensión 4. Comunicación, el mayor nivel fue nuevamente el medio con un 53%, de 36.5 % de nivel alto y se 10.5% del nivel bajo.

Por último, en la dimensión 5 Condiciones laborales se observó la mayor frecuencia en el nivel Medio con un 60.5% la segunda más frecuente fue alto con un 29% y, la menor de todas fue bajo con un 10.5%

Este resultado es interesante porque los participantes indicaron tener una predisposición claramente definida desde el nivel regular a alto en el grupo humano de esta entidad.

Tabla 3

Estadísticos descriptivos de la variable 2 Satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.

V2: Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	9.0
Medio	147	73.5
Alto	35	17.5
Total	200	100.0

Interpretación:

Referido a la variable 2 en la tabla 3, Satisfacción laboral se vio que también hubo mayoritariamente encuestados que se ubicaron en el nivel medio con un 73.5% de los encuestados. Por otro lado, el nivel alto tuvo un 17.5%, mientras que en el nivel bajo tuvo la menor frecuencia con un 9%, lo que indicó también que, la tendencia estuvo orientada hacia una Satisfacción laboral de medio a alto en este personal, constituyéndose en un buen resultado para esta entidad.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.

Niveles	D1: Significación del trabajo		D2: Condiciones de trabajo		D3: Reconocimiento personal y/o social		D4: Beneficios económicos	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	24	12.0	24	12.0	84	42.0	13	6.5
Medio	68	34.0	134	67.0	103	51.5	118	59.0
Alto	108	54.0	42	21.0	13	6.5	69	34.5
Total	200	100.0	200	100.0	200	100.0	200	100.0

Interpretación:

Respecto a la tabla 4, en la primera dimensión, el 54% estuvieron en nivel alto, de un 34% que representó un nivel medio y para el nivel bajo se vio un 12% de encuestados.

En cuanto a la segunda dimensión un 67% se encuentra en nivel medio, y 21% en el nivel alto y 12% en el nivel bajo.

Respecto a la tercera dimensión un 51.5% evidenciaron el nivel medio, seguido por el nivel bajo con un 42%. En el nivel alto se observó una frecuencia de 6.5%.

Finalmente, en la dimensión 4: Beneficios económicos, hubo una dominancia del nivel medio con un 59%, este fue seguido del nivel alto que tuvo un 34.5%, mientras que en el nivel bajo hubieron solamente 13 encuestados, que representó un 6.5%.

De modo que, se reveló tener una clara tendencia hacia buenas condiciones de trabajo y, un alto significado del trabajo, explicado por una tendencia hacia un alto beneficio económico, sin embargo, indicaron tener una tendencia hacia un bajo nivel de reconocimiento personal es una condición importante que permitiría agudizar la reflexión en la discusión de esta tesis.

4.2. Análisis inferenciales.

Contrastación de la Hipótesis General

Tabla 5

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.

			V1: Clima organizacional	V2: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	V1: Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,266**
		Sig. (bilateral)	.000	.000
	N		200	200
	V2: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,266**	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.000	
N		200	200	

Interpretación: En la tabla 5 el resultado del contraste de la hipótesis general indicó que el valor fue inferior que al indicado ($p=0.000 < 0.05$), afirmando la relación entre los elementos observados. Según la escala de niveles se indica que la correspondencia fue positiva débil, alcanzando un coeficiente equivalente a 0.266, quedando demostrado una relación directa. Concluyendo que a medida que el clima organizacional mejora, la satisfacción laboral también lo hace de modo significativo.

Contrastación de la Hipótesis específicas

Tabla 6

Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre las dimensiones de la variable Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.

		V2: Satisfacción laboral	D1: Autorrealización	D2: Involucramiento laboral	D3: Supervisión	D4: Comunicación	D5: Condiciones laborales	
Rho de Spearman	V2: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 200	,174* 200	,202** 200	,235** 200	,231** 200	,276** 200
	D1: Autorrealización	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,174* 200	1.000 200	,332** 200	,297** 200	,488** 200	,564** 200
	D2: Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,202** 200	,332** 200	1.000 200	,526** 200	,657** 200	,470** 200
	D3: Supervisión	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,235** 200	,297** 200	,526** 200	1.000 200	,574** 200	,689** 200
	D4: Comunicación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,231** 200	,488** 200	,657** 200	,574** 200	1.000 200	,709** 200

D5: Condiciones laborales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,276**	,564**	,470**	,689**	,709**	1.000
	N	200	200	200	200	200	200

Interpretación:

En la tabla 6 el resultado del primer contraste específico de hipótesis específica 1 el grado de significancia inferior al propuesto ($p=0.014<0.05$) afirmó la correspondencia de los elementos observados. Asimismo, se identificó al coeficiente de correlación, siendo positivo 0.174, la relación fue entre débil y muy débil. Señalando que a medida que la autorrealización se incrementa en este personal, la Satisfacción laboral lo hace en esa misma dirección.

Respecto a la hipótesis específica 2 el grado de significancia inferior al propuesto ($p=0.004<0.05$) corroboró la correspondencia de los elementos observados. Viendo el coeficiente de correlación positivo, donde el nivel fue débil ($r= 0.202$), señalándose que cuando el involucramiento laboral aumenta, la 'satisfacción laboral' también sigue esa misma tendencia.

En el resultado del tercer contraste específico de hipótesis específica 3 el grado de significancia menor al presentado ($p=0.001<0.05$) corroboró la correspondencia de los elementos observados. Observando que la relación fue positiva, aunque también de nivel débil ($r = 0.235$). Indicándose que a medida que la supervisión mejora, el Clima organizacional también hace esa misma ruta.

Referente a la hipótesis específica 4 el grado de significancia menor al mostrado ($p=0.001<0.05$) corroboró la correspondencia de los elementos examinados. Además, quedó revelado una relación fue positiva y de nivel débil ($r = 0.231$). Pudiendo señalar que, a medida que la comunicación mejora, el Clima organizacional también.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 5 la valoración de significancia menor al mostrado ($p=0.000<0.05$) corroboró la correspondencia de los elementos inspeccionados. Viendo que la relación fue positiva y de nivel débil ($r = 0.276$).

Pudiendo señalar que, a medida que las condiciones laborales mejoran, el Clima organizacional también lo hace en esa misma dirección.

V. DISCUSIÓN

Es primordial que todos los centros sanitarios estén habilitados con un entorno organizativo óptimo generando motivación, compañerismo, confianza y compromiso en la institución que llevaría como resultado una adecuada satisfacción laboral; ya que si no fuera así se daría una falta de compromiso entre la institución y el ambiente laboral siendo los perjudicados los pacientes. Por lo que se realizó esta investigación con lo que se dio a conocer la relación de las variables.

Con la Hipótesis general se conoció la correspondencia de las variables, alcanzando un valor de significancia menor a 0.050, confrontando la hipótesis general, se utilizó la correlación de Spearman se indica que la relación fue positiva, así como débil, donde el coeficiente fue 0.266, lo que permite señalar que la relación fue directa; donde el valor conseguido fue menor al propuesto ($p=0.000<0.05$), rechazando la hipótesis nula y afirmando lo siguiente la incidencia o correspondencia de las variables.

Es relevante mencionar que el personal de salud indicó que el clima organizacional es bajo 10.5% que el 59.5 es medio y alto clima un 30 % y a la vez indicaron que la satisfacción laboral es baja en un 9 %. que el 73.5 es medio y alto clima un 17.5% se percibe un marcado predominio del clima intermedio de la misma manera en satisfacción laboral por lo que dichos resultados tienen correlación entre dichas variables aceptando la hipótesis en este estudio.

En cuanto se puede observar que el personal asistencial no está manejando un correcto clima organizacional, conllevando a problemas de stress, ansiedad por lo que crea consecuencias en cuanto a la atención de los pacientes, produciendo insatisfacción laboral, pudiendo perjudicar a la institución en perjuicio de la población.

Después de terminada la investigación se evaluaron los resultados obtenidos, pudiéndose establecerse en la contratación de la hipótesis general, corroborando la relación positiva débil de las variables, pues el resultado $r = 0.266$, siendo plasmado en la Tabla N°5. Este resultado no es concordante con los siguientes estudios con lo referido en los antecedentes. Vera (2021) señaló una Correlación

de 0.840 y significancia de 0.000, en una clínica privada, Lima 2021 afirmando la relación de las variables observadas. Coincidiendo con el estudio de Aliaga (2021) Se encontró como resultado de 56,3% con un clima regular por lo que las dimensiones fueron regulares preponderantemente en los trabajadores de un Hospital en Trujillo, existiendo una asociación de moderada y considerable entre los factores. Risco (2020), donde se percibe un 76% clima regular mayoritariamente y de 69,2% para la satisfacción del personal de la IPRESS Virgen de la Puerta. Concluyendo que la asociación entre las variables es considerable. Y a la vez coincidiendo con el nivel intermedio, pero no en la correlación, con Arévalo (2019), El personal asistencial del Hospital de Shilcayo, perciben un clima de 50,4 % con nivel medio y del 37,0% que lo califica como desfavorable. El nivel es mediano en satisfacción laboral con 49,6% y siendo baja con un 33,6%. Los siguientes factores tienen, en nuestra opinión, una relación moderadamente positiva con correlación de Pearson (0,460). Quintana (2019), El resultado fue de un nivel alto con 20%, el nivel medio de 55%, y el nivel bajo de 25% para la satisfacción. Para el clima en un 15% con un nivel alto, 30% con un nivel medio y solo el 55% con un nivel bajo. Por lo que existe una correlación directa entre ambas variables.

En referencia a la hipótesis específica n°1 se determinó que la autorrealización en análisis estadístico demostró una correlación positiva 0.174, la relación fue entre débil y muy débil. Señalando que a medida que la autorrealización se incrementa en este personal, la Satisfacción laboral lo hace en esa misma dirección, predominando un nivel medio con 70%. Entendiéndose que la percepción del progreso es elevada como también el de crecimiento profesional la inclinación hacia la satisfacción lo será en la misma medida. Este resultado concuerda con Díaz (2021) En la dimensión de realización personal, es percibido 34,0% como bueno, 54,3% regular y malo 11,7%. Demostrando que existe relación baja ($S_p R = ,327$) pero estadísticamente significativa ($p = ,001$) entre las variables sobre todo en la realización personal regular 44,7%. Coincidiendo con el nivel, pero no concordando con la correlación los siguientes estudios como de Aliaga (2021) quien encontró que las dimensiones concernientes al clima organizacional prevalecieron en nivel medio Realización Personal con 67,1%, Concluyéndose que si existe relación significativa ($p < 0,05$) y moderada. Valenzuela (2020) El grado de autorrealización y la satisfacción laboral están muy directamente correlacionados ($\rho = ,612^{**}$)

($p=,0000,05$), lo que sugiere que cuanto mayor sea el grado de autorrealización, mayor será el nivel de satisfacción laboral. Coincidiendo con el estudio de Risco (2020) Gran parte del personal de IPRESS Virgen de la Puerta manifiestan un nivel de realización personal que se considera regular en un 73,1%, y esta percepción se asocia sustancialmente ($p 0,001$) con la satisfacción laboral. Arévalo (2019) según los empleados, el ambiente organizacional es negativo en la dimensión de realización personal en un 41,2%.

En referencia a la hipótesis específica n°2 se corroboró una significancia menor al valor propuesto, validando la hipótesis alternativa ($p=0.004<0.05$) además, coeficiente de correlación fue positivo, aunque de nivel débil ($r= 0.202$), señalándose que conforme el involucramiento laboral aumenta, se puede visualizar que la satisfacción laboral también sigue esa misma tendencia, predominando un nivel medio con 51%. de esta manera se entiende que mientras el personal mantenga una identificación con su institución se podrán cumplir las metas en la institución llegando a una adecuada satisfacción laboral, brindando un buen servicio y atención al paciente. Concordando con Diaz (2021) En el involucramiento laboral, existe una relación baja ($Sp R =,3750$) entre las variables y muy significativa ($p<0,001$), el involucramiento laboral fue regular 39, 4%.con la satisfacción. Risco (2020) Los empleados de IPRESS Virgen de la Puerta consideran que su compromiso laboral es regular en un 66,3%, y esta percepción se asocia sustancialmente ($p0,001$) con la satisfacción laboral. Arévalo (2019), El personal del Hospital de Shilcayo, perciben que el 45,4% refiere que la dimensión involucramiento, es de nivel medio

no coincidiendo con de Aliaga (2021) Observaron que el 53,8% del personal del Hospital Jerusalén de Trujillo tenía una conexión significativa ($p 0,05$) y moderada entre ambas variables. Valenzuela (2020) En el personal de farmacia del Hospital, predominó una fuerte relación directa entre la participación en el trabajo y la satisfacción laboral ($\rho=,683^{**}$) ($p=,0000,05$). Esto significa que en el personal de farmacia del Hospital PNP Luis N. Sáenz, a mayor participación en el trabajo, mayor satisfacción laboral ($\rho=,683^{**}$) ($p=,0000,05$).

Respecto a la hipótesis específica n°3 se afirmó una relación positiva ($r = 0.235$). Indicándose que a medida que la supervisión mejora, el Clima organizacional

también hace esa misma ruta predominando un nivel medio con 57%.; se entiende que los supervisores realizan la observación al personal dando una adecuada orientación y guía que ayude a mejorar la realización de las tareas, de las funciones y así la producción y el servicio lograrían la eficacia en la atención a los pacientes. No coincidiendo con el nivel, pero si en la correlación con el estudio de Diaz (2021) Donde es percibido 48,9% como bueno de forma predominante en supervisión, , 44,7% regular y 6,4% como malo. También se contó con una relación entre las variables, baja ($S_p R = ,378$) y estadísticamente muy significativa ($p < 0,001$). En este estudio se muestra que en su dimensión supervisión tiene un porcentaje bueno a comparación de nuestros resultados que fue en mayor porcentaje regular. No coincidiendo con la correlación con Valenzuela (2020) Existe una fuerte relación directa respecto la supervisión frente a la satisfacción laboral ($\rho = ,604^{**}$) ($p = 0000,05$). El grado de satisfacción laboral aumenta con una mayor supervisión. Coincidiendo con el estudio de Aliaga (2021) Se encontró como resultados preponderantemente regulares, en la Supervisión con 55,1%, trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, Trujillo, 2021. Risco (2020) Los colaboradores de un centro de salud tienen una percepción del 69,2% de que la supervisión es principalmente regular, y esta percepción conecta fuertemente ($p < 0,001$) con la satisfacción laboral. Según Arévalo (2019), los colaboradores asistenciales del Hospital Shilcayo, tanto el ambiente organizacional como el componente de supervisión son vistos como regulares.

Respecto a la hipótesis específica n°4 se estableció una relación positiva y directa ($r = 0.231$) predominando un nivel medio con 53%. Pudiendo señalar que, a medida que la comunicación mejora, el Clima organizacional también. Mientras la comunicación se da de manera fluida y eficaz con coherencia, claridad dentro de la institución ayuda al buen desarrollo y al desenvolvimiento de las relaciones interpersonales incrementando la satisfacción laboral. Coincidiendo con el estudio de Diaz (2021) La dimensión comunicación, es percibido 41,5%, como Bueno, 52,1% Regular y 6.4% como malo. También muestra que la relación entre las variables es baja ($S_p R = ,374$) y estadísticamente muy significativa ($p < 0,001$). Risco (2020) La percepción de la comunicación en el lugar de trabajo en su conjunto es alta (68,3%), y se correlaciona sustancialmente ($p < 0,001$) con la satisfacción laboral. No coincide con el estudio de Aliaga (2021) En el 44,3% de los casos, se

descubrió como resultado de la comunicación frecuente; es moderada ($SpR=,493$) y significativa ($p<0,05$). Según Valenzuela (2020), existe una fuerte asociación directa ($\rho=,721^{**}$) ($p=,0000,05$) entre la comunicación y la satisfacción laboral. Según esta teoría, la satisfacción laboral aumenta con el incremento de la comunicación.

Sobre la hipótesis específica n°5, se consignó una relación positiva y de nivel débil ($r = 0.276$). predominando un nivel medio con 60.5% Pudiendo señalar que, a medida que las condiciones laborales mejoran, el Clima organizacional también lo hace en esa misma dirección. Mientras se dé el reconocimiento a través de la institución al personal ya sean beneficios económicos, reconocimientos, bonos estas facilitarían las tareas incrementando la satisfacción laboral. Coincidiendo con los estudios de Risco (2020) Las condiciones laborales son percibidos mayoritariamente por los trabajadores como regular 62,5%, correlacionándose significativamente ($p<0,001$) con la satisfacción laboral. Coincide de cómo es percibido las condiciones laborales, pero no coincide en el Rho los estudios de Diaz (2021) la dimensión de condiciones laborales es percibido como 29,8% Bueno, 61,7% Regular y Malo 8,5%, también consignó una relación de las variables, siendo esta valorada como moderada ($Sp R = ,528$) y estadísticamente muy significativa ($p<0,001$). Aliaga (2021) Se encontró como resultado que las dimensiones propias del clima organizacional predominaron en nivel regular. Se concluye que prevaleció la relación significativa ($p<0,05$) y moderada sobre las variables analizadas. Valenzuela (2020) Las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral tienen una fuerte relación directa ($\rho=,651^{**}$) ($p= 000<0,05$). Según esta teoría, la satisfacción laboral aumenta con mejores niveles de circunstancias de trabajo.

Finalmente, se hallaron resultados descriptivos como regular respecto la variable de clima organizacional con 59.5%, mientras que, la satisfacción laboral alcanzó con el 73.5% un nivel medio. Coincidiendo estos resultados con la realidad problemática actual del personal de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2022. Así como el estudio de Lázaro e Isla. (2020), Según datos generales se obtuvo que en los enfermeros con respecto a Satisfacción laboral resultado el 73% medio, 15% alto y 12% bajo. Llegando a concluir que se encuentran relación entre ambas variables. Arévalo (2019), La satisfacción laboral en 49,6% se ubica en

mediana satisfacción laboral. Puitiza et al. (2020) Se demostró que ambas variables son consistentes 46,7% y 71,7%. Siendo las variables relacionadas de forma significativa siendo la relación de forma directa. Risco (2020), Siendo la relación regular para el clima y satisfacción con 76% y 69,2%. Coincidiendo con Quintana (2019), en cuanto a satisfacción, pero no para clima laboral, cuyo resultado fue de 20% de nivel alto, 55% nivel medio, y el nivel bajo con 25% para la satisfacción. para el clima de nivel alto con 15%, 30% nivel medio y bajo de 55%. Existiendo relación directa entre ambas. Risco (2020) En nuestro país, estos autores se muestran preocupados con los trabajadores para explicar por qué el clima organizacional y la satisfacción laboral en las percepciones del personal de salud han disminuido drásticamente, incluso en niveles intermedios, dando mayor relevancia a las necesidades. Ángel-Salazar (2021), realizó un estudio correlacional de análisis transversal en la Unidad de Medicina Familiar en México con una muestra de 182 trabajadores quienes respondieron a un cuestionario donde 56 % indico que necesitaba mejorar el clima y el 40,7% calificó el nivel satisfecho y el 46,2% muy satisfecho. Ambas variables se encuentran asociadas moderadamente; identificándose una relación positiva con el personal de salud. Así se puede plantear estrategias que mejoren los niveles satisfactorios así si se fortalece y se brindaría un mejor servicio en beneficio de los usuarios, mejorando la productividad por el bien de la salud de los trabajadores de la institución. Esta situación se puede dar, según Mesfin et al (2020), Debido a problemas de agotamiento, estrés y depresión en el personal asistencial por el cual menos de un 30% se encontraban satisfechos con el espacio físico que ocupa el hospital, por el cual se tuvo que improvisar espacios para triaje y hospitalización, exponiendo al personal ya sea debido a la falta de EPP, a la adquisición de alguna enfermedad ya que el lugar no contaba con las condiciones adecuadas para que el personal se pueda organizar de acuerdo a las actividades que realizaba. Como indico Ribot (2020) En la pandemia fue importante no solo el paciente sino también el personal de salud, viéndose afectado su desempeño y satisfacción. Analizamos el impacto potencial del COVID-19 en medidas de salud mental para prevenirlo y abordarlo, y las estrategias para apoyarlo. Además de las medidas de salud pública, es urgente promover el crecimiento personal y las relaciones familiares para minimizar el impacto psicosocial de las pandemias en la población. Mendoza-Briceño (2022)

Situaciones peligrosas y vulnerables se vivieron en un establecimiento de salud en la pandemia en Perú, se solicitó apoyo profesional para evitar el exceso de trabajo, por lo que es importante considerar que la motivación está relacionada con los incentivos y la fuerza de voluntad. Arco y Castillo (2020) En la pandemia aumento la carga de trabajo, debido al aumento de pacientes, el estrés continuó por la falta de conocimiento sobre la COVID y cómo se tendría que dar la atención al paciente. Campos et al, (2020) La satisfacción laboral del personal estuvo en relación con el trato y la atención adecuada brindada a los pacientes. El sistema de salud actual está desfinanciado en el sector y con personal insuficiente en todos los hospitales del país, sumado a factores como la sobrecarga de trabajo, las malas relaciones interpersonales y la falta de incentivos sumado a problemas de infraestructura hospitalaria; explicaría la insatisfacción laboral. La satisfacción laboral entre las enfermeras se encuentra en un nivel medio y es necesario mejorar los factores que permiten una mejor atención al paciente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación significativa positiva y débil ($p=0.000$; $r = 0.266$) respecto las variables, señalando que conforme el clima organizacional mejora, lo hace también la satisfacción laboral.

Segunda: Existe relación significativa positiva, aunque débil ($p=0.014$; $r = 0.174$) respecto la autorrealización ante la satisfacción laboral del personal asistencial, señalando que conforme la autorrealización mejora, la satisfacción laboral también sigue esa misma línea.

Tercera: Existe relación significativa positiva, aunque débil ($p=0.004$; $r = 0.202$) referente al involucramiento laboral frente a la satisfacción laboral del personal asistencial, determinando que conforme el Involucramiento laboral mejora, la satisfacción laboral también sigue esa tendencia.

Cuarta: Existe relación significativa positiva, aunque débil ($p=0.001$; $r = 0.235$) referente a la supervisión frente a la satisfacción laboral del personal asistencial, constatando que cuando la supervisión mejora, la satisfacción laboral también lo hace consecutivamente.

Quinta: Existe relación significativa positiva, aunque débil ($p=0.001$; $r = 0.231$) referente la comunicación frente la satisfacción laboral del personal asistencial, de modo que, cuando la Comunicación mejora, la satisfacción laboral también lo hace en esa misma dirección.

Sexta: Existe relación significativa positiva, aunque débil ($p=0.000$; $r = 0.276$) respecto las condiciones laborales frente a la satisfacción laboral en el personal asistencial, donde a medida que las Condiciones laborales mejoran, la satisfacción laboral también lo hace sinérgicamente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En función a los resultados, como la existencia de una correlación positiva débil entre las variables, se sugiere que la institución potencie las estrategias de clima organizacional buscando que mejore la satisfacción laboral del personal, mejorando las diferentes dimensiones para lograr un ambiente laboral bueno.

Segunda: Para la dimensión autorrealización, se sugiere a la institución reforzar el nivel del personal de salud dándole facilidades para su desarrollo, brindándoles capacitaciones en los diferentes áreas y servicios tomando en cuenta posibles variables que no se consideraron y así se podrá evidenciar por medio de los resultados de la investigación, logrando el desarrollo profesional y personal de cada integrante.

Tercera: Para la dimensión involucramiento laboral, el personal de recursos humanos deben promover el buen desempeño con la debida diligencia y respeto con las organizaciones que midan el desempeño, apreciando los méritos de cada trabajador.

Cuarta: Para la dimensión supervisión, el empleador debe mantenerse al margen de sus trabajadores para que estos puedan expresar sus inquietudes y así darles más seguridad al momento de realizar sus tareas, así mismo mejorar la relación entre empleador y trabajador para que el trabajador se sienta en confianza y pueda desarrollar su trabajo sin inconvenientes.

Quinta: Para la dimensión comunicación, se recomienda realizar las coordinaciones con los diferentes servicios para que se puedan dar las capacitaciones, implementándose talleres y charlas que fortalezcan las variables ya que así el personal se puede sentir respaldado en un ambiente laboral confortable y se comprometería con las metas institucionales.

Sexta: Para la dimensión condiciones laborales, se ayudaría con la realización de estudios periódicos para ir comparando resultados de los proyectos que se organicen con respecto a las variables.

REFERENCIAS

- Alarcón (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Revista Biomédica Revisada Por Pares, Medwave* 2020;20(4):e7900. doi: doi: 10.5867/medwave.2020.04.7900
- URL:[https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/Comunicaciones Breves/7900.act](https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act)
- Aliaga 2021. Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19. Hospital distrital Jerusalén, Trujillo, 2021 (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Trujillo, Perú. Recuperado de:file:///D:/Users/FN/Downloads/Aliaga_CHM-SD.pdf
- URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75358>
- Anastasi A. Psychological testing. United States of America, New York: The Macmillan Company; 1966.
- URL:<https://www.psychosphere.com/Psychological%20Testing%20-%20Basic%20Concepts%20.%20.%20.%20Anne%20Anastasi.pdf>
- Ander-Egg, E. (2002). Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad. Argentina. Editorial Lumen.
- URL:https://catoute.unileon.es/discovery/fulldisplay/alma991002620339705772/34BUC_ULE:VU1
- Ángel-Salazar, E.M. del, Fernández-Acosta, C.A., Santes-Bastián, M.C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. Epub 15 de noviembre de 2021.<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- URL:https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273
- Arco, L., & Castillo, J. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando saberes*, 5 (10), 115-123. DOI: <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>
- URL:<https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2675>

Arévalo, E. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial del hospital II- E Banda de Shilcayo, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Tarapoto. Obtenido de

URL:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41720>.

Bagheri, M., Taban, E., Khanjani, N., Naghavi, Z., Khajehnasiri, F., Samaei, S. (2021). Relationships Between Job Satisfaction and Job Demand, Job Control, Social Support, and Depression in Iranian Nurses. *Journal of Nursing Research*. 29 (2) 143 doi: 10.1097/jnr.0000000000000410

URL:https://journals.lww.com/jnrtwna/Fulltext/2021/04000/Relationships_Between_Job_Satisfaction_and_Job.6.aspx

Barroso, P. Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas.2004

URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/323346014.pdf>

Baechle, Thomas R., Earle, Roger W. 2007. Principios de entrenamiento de la fuerza y el acondicionamiento físico. 2da. Edición. Madrid, España: Editorial Médica panamericana, pp. 277-278.

URL: <https://www.worldcat.org/title/principios-del-entrenamiento-de-la-fuerza-y-del-acondicionamiento-fisico/oclc/433311545>

Brown CE, Schwatka N, Dexter L, Dally M, Shore E, Tenney L, Newman LS. The Importance of Small Business Safety and Health Climates During COVID-19. *J Occup Environ Med*. 2021 feb 1;63(2):81-88. doi: 10.1097/JOM.0000000000002080. PMID: 33177474; PMCID: PMC7864611.

URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7864611/>

Burke, M., Borucki, C., & Hurley, A. (1992). Reconceptualizing psychological climate in a retain service environment: A multiple stakeholder perspective. *Journal of Applied Psychology*, 77, 717-729. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.5.717>

Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM (2020). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana*. 11, 11-7. <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>

URL: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>

Chiang-Vega, Margarita, Hidalgo-Ortiz, Juan Pablo, & Gómez-Fuentealba, Nelly. (2021). Effect of job satisfaction and trust on the organizational climate, through structural equations. *CHALLENGES. Magazine of Sciences of the Administration and Economy*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

URL: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1390-86182021000200347&lng=es&nrm=i&tlng=en

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8ª ed.). México: McGraw – Hill

URL: https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado

Copado (2022). The organizational climate and job satisfaction in teachers of a public university. *Revista Innova Educación*, 20-30.

URL: [file:///C:/Users/ELVIS/Downloads/643-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2568-2-10-20220618%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/ELVIS/Downloads/643-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2568-2-10-20220618%20(4).pdf)

Dessler, G. (1979). *Organización y administración: enfoque situacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

URL: <https://www.worldcat.org/title/organizacion-y-administracion-enfoque-situacional/oclc/503232169>

Díaz Lozano, G. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en tiempos COVID-19 IPRESS Centro de salud San Marcos, Cajamarca, 2021*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Trujillo, Perú. Recuperado de:

URL:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75890/D%20c3%adaz_LG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Echevarria-Arratea, C. (2019). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de trabajadores, Centro de Salud Supte San Jorge, 2017. *Gaceta Científica*, 5(1), 72–75. <https://doi.org/10.46794/gacien.5.1.472>

URL: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/472/435>

El País. (2020). La crisis del Coronavirus: El virus que bloquea al mundo. Disponible en https://elpais.com/sociedad/2020/03/06/actualidad/1583521165_442049.htm.

URL: <https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/225>

Forehand, G. A., & Gilmer, B. V. H (1964); "Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/h0045960>

Felipe, G., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G., & Zavaleta, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *SCIÉENDO*, 21(3), 369-374. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2018.041>

URL: <https://revistas.unitru.edu.pe>

García, A., & Navarro, R. (2007). Clima y Compromiso Organizacional –. Vol. I. México.

URL: http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf

García, M., Bermúdez, G., Li, Z., y Parra, F. (2018). Brand management model: atheoretical approach based on general systems theory. *Esic MarketEconomics and Business Journal*, 49(1), 93-117.

URL:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6410235>

Gestión del Talento humano. México: Editores, S.A. DE C.V. Fernández, M. (1999).
Diccionario de Recursos Humanos. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
Ferreira, V. (2006). Gestión en las Personas. Rio de Janeiro: FGV.
URL: <https://www.redalyc.org/pdf/3578/357834259012.pdf>

Goncalves, A. (2005). Dimensiones del clima organizacional. Extraído en 2022 desde:
<http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.

Hall, R. "Organizaciones, estructuras, procesos y resultados". Ed. Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.1996
URL: <https://www.redalyc.org/pdf/3578/357834259012.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta.ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana.
URL: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education.
URL:<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Herzberg. (2009). concepto de Satisfacción Laboral. En I. Chiavenato, G
URL:https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hodgetts, R., & Altman, S. (1985). Comportamiento en las organizaciones. (6ª ed.). México: Interamericana S.A.
URL:<file:///C:/Users/ELVIS/Downloads/Dialnet-EIComportamientoOrganizacionalYSulmportanciaParaLa-5802885.pdf>

Kossivi, B., Xu, M., &Kalgora, B. (2016). Study on determining factors of employee retention. Open Journal of Social Sciences, 4(05), 261-268. Retrieved from <https://doi.org/10.4236/jss.2016.45029>

- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: Alfa.
URL:https://books.google.com.ec/books?id=M_N1CzTB2D4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Lazaro Giuliana e Isla Endreina (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional De Ica*, diciembre 2020. [Tesis de pregrado de la Universidad Autónoma de Ica].
URL:<http://repositorio.automadeica.edu.pe/handle/automadeica/1104>
- Lorenzano, C. (1994). *Metodología de la Investigación*. Argentina.
URL:http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_ts_mat_bibliografico/INTRODUCCION%20A%20LA%20EPISTEMOLOGIA/Unidad%20I/Lorenzano-%20Estructura%20y%20m%C3%A9todos%20de%20la%20ciencia.pdf
- Lucano, C. M. P., Muñoz, S. T., Rojas, E. M., Quintana, S. C., & Santillan, T. S. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú //Organizational climate and work performance in workers of the Bagua Grande Meath microgrid in Peru. Revista de la Universidad del Zulia, 11(31)*.
URL:<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044>
- Mathew, J., & Selvi, U. (2007). *Importance of Organisational Climate in Contemporary Management*. *Ushus Journal of Business Management*, 6(2), 61-74. Retrieved from <https://doi.org/10.12725/ujbm.11.6>
- Martínez, M. *Gestión empresarial: Equilibrando objetivos y valores*. (Vol1.2daed). (pp. 70-71). Ediciones Díaz de Santos.2003
URL:https://books.google.com.do/books?id=Kpw9ao_HqVIC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false

Mendoza-Briceño. (2022). Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 122-134.

URL:<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/919>

Mendoza-Llanos, Rodolfo & Moyano-Díaz, Emilio (2019). Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36).

URL:

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/25671>

Meneses, J. (2016). El cuestionario. 557.

URL:<http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>

Mesfin, D., Woldie, M., Adamu, A., & Bekele, F. (2020). Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study. *BMC Health Services Research*, 20 (1), 1-9.

URL:<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-020-05319-x>

Mestre Cárdenas, V., Sierra Duquesne, J., Casanova Barreto, A., Soler Cárdenas, S., Salabert Tortoló, I., & Semper González, A. (2020). Clima organizacional en el Policlínico “José Luis Dubrocq”. *Revista De InformacióN Científica Para La Dirección En Salud. INFODIR*, 0(33). Recuperado de

URL: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/708>

Ministerio de Salud. Documento técnico: “Sistema de Gestión de la Calidad en Salud”. Resolución Ministerial N° 519-2006. / MINSa. Lima. 2009

URL: http://bvs.minsa.gob.pe/local/dgsp/000_SGCALIDAD-1.pdf

Navarro Rojas, M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluylucucha Moyobamba, 2020.

URL: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60994>

Obeng AF, Zhu Y, Azinga SA, Quansah PE (2021) ; Organizational Climate and Job Performance : Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader-Member Exchange and Coaching. SAGE Open. doi :10.1177/21582440211008456. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>

OMS (Organización Mundial de la Salud). (2020). Panel de situación de la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Disponible en línea en: <https://experience.arcgis.com/experience/685d0ace521648f8a5beeeee1b9125cd> (consultado el 10 de mayo de 2022).

Palma, S. (1999). Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SLSPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. Lima: Revista de la Facultad de Psicología U.R.P.

URL:https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. Obtenido de

URL:<http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. Perú.

URL:https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima. CARTOLANEIRL.

URL:https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del trabajo I: La Actividad Laboral en su contexto. (1ª ed.). Madrid: Prentice Hall Hispanoamericana

URL:<https://www.latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneysseguridad/Psicolog%C3%ADa%20del%20Trabajo%20-%20Carlos%20Mar%C3%ADa%20Alcover%20de%20la%20Hera.pdf>

Pilligua, L. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Rev. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28, 2019. Disponible en:
URL:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Prange, Christiane & Mayrhofer, Ulrike (2015). Alliances and Joint-Ventures. 10.1002/9781118785317.weom060007. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom060007>

Quintana A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional del personal del área de dermatología en laboratorios Crespal La Paz. [Tesis de pregrado de la Universidad Mayor De San Andrés].
URL:<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22999>

Reyes, J. Clima organizacional. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Escuela Superior de Hidalgo.2001

Ribot, V., Chang, N. & González, L. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19, 1-11.
URL:<http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3307/2531>

Risco, J. (2020). Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud "Virgen de la Puerta". (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Trujillo, Perú. Recuperado de:
URL:http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47709/Risco_MJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. (7ª ed.). México: Pearson Educación

URL:https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. (10ª ed.). México: Pearson/Prentice Hall.

URL:[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins,+S.+\(2004\).+Comportamiento+Organizacional.+\(10%C2%AA+ed.\).+M%C3%A9xico:+Pearson/Prentice+Hall.&ots=YL8edfr82c&sig=xvKruYWoO1RLFZZkHuAY-mOrpwk#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins,+S.+(2004).+Comportamiento+Organizacional.+(10%C2%AA+ed.).+M%C3%A9xico:+Pearson/Prentice+Hall.&ots=YL8edfr82c&sig=xvKruYWoO1RLFZZkHuAY-mOrpwk#v=onepage&q&f=false)

Robles, S. (2021). ¿Qué es una Encuesta y para qué sirve?

URL:<https://prixz.com/salud/para-que-sirve-una-encuesta/>

Schein, E. (1996). Psicología de la Organización. México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

URL:<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/libro-psicologc3ada-de-la-organizacic3b3n-edgar-h-schein.pdf>

Seyyedmoharrami, I. (2019). The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment and Job Burnout: Case Study Among Employees of the University of Medical Sciences. *the open public health journal*, 94-100.

URL: <https://openpublichealthjournal.com/VOLUME/12/PAGE/94/>

Valenzuela 2020 Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de farmacia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz, 2020. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).Trujillo, Perú. Recuperado de:

URL:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63562/Valenzuela_QH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera 2021. Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal que trabaja en una Clínica Privada, Lima - 2021 (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).Trujillo, Perú. Recuperado de:

URL:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70185/Ver_a_MYL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yin, R. 2009. Case Study Research, desing and mhetods. California: U.S.A. SAGE inc. Fourth edition, p. 40.

URL: <https://journals.nipissingu.ca/index.php/cjar/article/view/73>

Zacher Hannes, Yang Jie (2016) ; Organizational Climate for Successful Aging;
Frontiers in Psychology Retrieved from
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01007>

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización personal • Involucramiento laboral. • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales 	<p>MÉTODO</p> <p>Investigación descriptiva</p>
<p>ESPECÍFICO</p> <p>1.-¿Qué relación existe entre realización personal y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022?</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>1.-Establecer la relación entre la realización personal con la Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>1.-Existe relación entre la dimensión autorrealización del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p>	<p>Diseño de la investigación</p> <p>Descriptivo-correlacional</p> <p>Tipo</p> <p>No experimental</p> <p>Población</p> <p>Muestra</p> <p>Técnicas de recolección de datos</p>

<p>2.-Qué relación existe entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en el asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022?</p>	<p>2.-Establecer la relación entre el involucramiento laboral con la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.</p>	<p>2.-Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Significación del trabajo • Condiciones del trabajo • Reconocimiento personal y o social. • Beneficios económicos 	<p>Observacional, encuesta. Instrumentos Cuestionario Técnica de análisis de resultados Estadística descriptiva</p>
<p>3.-Qué relación existe entre supervisión y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022?</p>	<p>3.-Establecer la relación entre la supervisión con la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.</p>	<p>3.-Existe relación entre la dimensión supervisión del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.</p>		
<p>4.-Qué relación existe entre comunicación y satisfacción laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022?</p>	<p>4.-Establecer la relación entre la comunicación con la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.</p>	<p>4.-Existe relación entre la dimensión comunicación del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.</p>		
<p>5.-Qué relación existe entre condiciones laborales y satisfacción</p>	<p>5.-Establecer la relación entre las condiciones laborales con la satisfacción laboral del</p>	<p>satisfacción laboral del personal asistencial de un</p>		

<p>laboral en el personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022?</p>	<p>personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022</p>	<p>establecimiento de salud de MINSA 2022.</p> <p>5.-Existe relación entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud de MINSA 2022.</p>		
---	--	---	--	--

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o Rango
Autorrealización	Oportunidades de progreso y actividades que permite el desarrollo personal.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ninguno o nunca =1	Bajo (10-23) Medio (24-36) Alto (37-50)
Involucramiento laboral	Identificación con los valores de la organización. Compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	Poco=2	Bajo (10-23) Medio (24-36) Alto (37-50)
Supervisión	Apreciación de funcionalidad de superiores dentro de la actividad laboral.	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	Regular o algo=3	Bajo (10-23)

				Medio (24-36) Alto (37-50)
Comunicación	Grado de fluidez y precisión de la información para cumplir con el trabajo en la organización.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49		Bajo (10-23) Medio (24-36) Alto (37-50)
Condiciones laborales	Reconocimiento de la organización en cuanto a elementos materiales, económicos, tecnología.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	Todo o siempre=5	Bajo (10-23) Medio (24-36) Alto (37-50)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o Rango
Significación del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Resultados del trabajo Limitación de trabajo 	3,4,7,18,21,22,25,26		
Condiciones del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Confort Horario de trabajo 	1,8,12,14,15,17,20,23,27		
Reconocimiento personal y o social.	<ul style="list-style-type: none"> Valoración Sentirse bien consigo mismo. Beneficios en la calidad de trabajo 	6,11,13,19,24	Totalmente de acuerdo	Alto (133 a 180)
			De acuerdo	Medio (104 a 132)
			Indeciso	Bajo (36 a 103)
			Desacuerdo	
			Totalmente desacuerdo	
Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> Sueldo Expectativas económicas 	2,5,9,10,16		

Anexo 3: Consentimiento informado

El propósito de este documento es proporcionar al encuestado una clara explicación sobre el objetivo y uso posterior de la información recabada. La encuesta que se le va a presentar, es parte de un trabajo académico que se realiza en el marco del curso de diseño y desarrollo del trabajo de investigación de la Maestría en Gestión de los servicios de salud de la Universidad Cesar Vallejo; el trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal asistencial de un establecimiento de Salud en Minsa 2022”, es conducido por la investigadora Huamani Ortiz Magaly Gladys, la información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente con fines académicos y estadísticos. La participación en este estudio será voluntaria y tendrá una duración máxima de 15 minutos de su tiempo. La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito. Si usted accede a participar de este estudio, se le pedirá responder un cuestionario que contiene una serie de afirmaciones. Le agradeceremos nos proporcione una respuesta sincera y honesta ya que el cuestionario es anónimo, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar del cuestionario. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer las preguntas que considere necesarias en cualquier momento durante su participación, igualmente, puede dejar de responder el cuestionario en cualquier momento que usted lo desee sin que eso le perjudique de ninguna forma. Si alguna pregunta no le parece pertinente o le resulta incómodo tiene usted el derecho a no responder y hacérselo saber al investigador. Le agradecemos su participación. Acepto participar voluntariamente en esta investigación, con fines académicos, ya que me han informado acerca del propósito de la investigación y la información recaba será manejada de manera confidencial.

Anexo 4. Instrumentos de toma de datos

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL CO-SPC

(Sonia Palma, 2004)

A continuación, encontrará proposiciones sobre los aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo.

	CLIMA ORGANIZACIONAL	Ninguno o Nunca: 1	Poco: 2	Algo: 3	Mucho: 4	Siempre: 5
	AUTOREALIZACIÓN					
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
2	El jefe del servicio se interesa por el éxito de sus trabajadores					
3	Participa Ud. en definir los objetivos y las acciones para poder lograrlo.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	El jefe de servicio expresa un reconocimiento por los logros					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
7	El jefe de servicio promueve la capacitación que se necesita.					
8	La institución promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	Se reconoce los logros en el trabajo.					
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
11	Se siente comprometido con el éxito.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en la institución.					
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución					
14	Los trabajadores están comprometidos con la institución					
15	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo de la institución.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.					
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
20	La institución brinda la opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
	DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN					
21	El jefe de servicio brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
22	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					

24	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30	Existe un trato justo en la institución.					
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN					
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
32	En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación					
38	El jefe de servicio escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.					
	DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES					
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos de trabajo son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
44	El equipo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46	Existe una buena administración de los recursos					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL SL –SPC

(Sonia Palma, 2005)

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Tipos de respuestas:

Total, acuerdo (TA) De acuerdo (A) Indeciso (I) En desacuerdo (D) Total, desacuerdo (TD)

	SATISFACCIÓN LABORAL	TA	A	I	D	TD
	Significación del trabajo					
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mí.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como la del resto.					
3	Me siento útil con la labor que realizo					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
	CONDICIONES DE TRABAJO					
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
10	El ambiente donde trabajo es confortable					
11	Me disgusta mi horario					
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo					
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diaria					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y O SOCIAL.					
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					

20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
	BENEFICIOS ECONÓMICOS					
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
24	Me siento mal con lo que gano					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Según su percepción, ordene los siguientes factores por orden de importancia, considerando 4 como el más importante y 1 al menos importante.

Significación de la tarea	
Condiciones de Trabajo	
Reconocimiento Personal y/o Social	
Beneficios Económicos	

Anexo N^o 5: Personal asistencial bajo los diferentes regímenes de contratación

Grupo	Régimen	CAS	CAS COVID	CAS MINSA	TOTAL
	276				
Medico	110	18	36	37	201
Enfermero (a)	124	24	88	71	307
Obstetra	45	4	16	0	65
Otros profesionales asistenciales.	89	9	13	15	126
Técnicos y auxiliares asistenciales	207	27	118	114	466
Total	575	82	271	237	1165

Nota: Datos brindados por el área de Recursos Humanos del HSJL.

Anexo 6:

Ficha técnica del primer instrumento

Nombre de la Escala: CL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Administración: Individual o colectiva

Duración: 15 minutos aprox.

Aplicación: Personal asistencial

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Descripción: Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable.

Escala de respuestas:

Ninguno o nunca (1)

Poco (2)

Regular o Algo (3)

Mucho (4)

Todo o siempre (5)

Factor que evalúa	Preguntas número
Autorrealización	1-6-11-16-21-26-31-36-41-46
Involucramiento laboral	2-7-12-17-22-27-32-37-42-47
Supervisión	3-8-13-18-23-28-33-38-43-48
Comunicación	4-9-14-19-24-29-34-39-44-49
Condiciones Laborales	5-10-15-20-25-30-35-40-45-50

Procedimiento de puntuación:

Clima organizacional	Nivel
50-116	Bajo
117-183	Medio
184-250	Alto

Ficha técnica del segundo instrumento

Nombre: Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo.

Elaboración: El test plantea dimensiones en un total de 4 ítems

Descripción: Tipo Likert con un total de 27 proposiciones

Aplicación: individual y colectiva

Cantidad de tiempo para realización: Unos 15 minutos.

Valores para puntuación son:

- Totalmente de acuerdo (TA): 5 puntos
- De acuerdo (A): 4 puntos
- Indeciso (I): 3 puntos
- En desacuerdo (D): 2 puntos
- Totalmente en desacuerdo (TD): 1 punto

Distribución de proposiciones

- Significación de las tareas 3,4,7,18,21,22,25,26
- Condiciones de trabajo 1,8,12,14,15,17,20,23,27
- Reconocimiento personal y/o social 6,11,13,19,24
- Beneficios económicos 2, 5, 9, 10, 16

Procedimiento de puntuación

Se dio un puntaje que será de mayor a menor escalonado con cifras de 5 a 1 de forma directa de menor percepción de trabajo con menor puntuación y en sentido inverso.

Anexo 7: Cálculo de la muestra

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

Donde:

N: Tamaño de la muestra

z2: Nivel de confianza: 1.96 (95 % nivel de confianza)

N: El tamaño de la población=1165

P=q Probabilidad de éxito o no éxito: 50 %

E2: Error muestral (0.05)

Reemplazando datos tenemos:

$$(1.96)^2 (0.5)^2 (1165) / 1164 (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)^2 =$$

$$1118,866 / 2.91 + 0.96 =$$

$$289,112 = \text{Muestra.}$$

Anexo 8:

Confiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Clima organizacional	0.9	50
Satisfacción laboral	0,8	27

Anexo 9: Validación de instrumentos de toma de datos

Variable	Experto	Aplicable
Clima Organizacional	Alvizuri Gómez Edgar lucas	Aplicable
Satisfacción laboral	De Paz Carranza Ramiro Mendoza Tineo Dora L.	

Nota: Validez por juicio de expertos de las variables.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES	Pertinen- cia ¹		Relevan- cia ²		Criteri- o ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	DIMENSION: Autorrealización Existen oportunidades de progresar en la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	El jefe del servicio se interesa por el éxito de sus trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Participa Ud. en definir los objetivos y las acciones para poder lograrlo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	El jefe de servicio expresa un reconocimiento por los logros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	El jefe de servicio promueve la capacitación que se necesita	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	La institución promueve el desarrollo del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSION: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
11	Se siente comprometido con el éxito.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Los trabajadores están comprometidos con la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Los servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	La institución brinda la opción para alcanzar calidad de vida laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	DIMENSION: SUPERVISION								
21	El jefe de servicio brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Existe un trato justo en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSION: COMUNICACIÓN								
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Existen suficientes canales de comunicación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	La institución fomenta y promueve la comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	El jefe de servicio escucha los planteamientos que se le hacen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSION: CONDICIONES LABORALES								
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

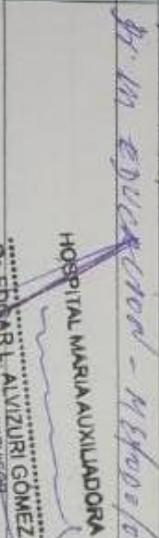
42	Los objetivos de trabajo son retardados.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
44	El equipo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
46	Existe una buena administración de los recursos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Opinión de aplicabilidad	Aplicable <input checked="" type="checkbox"/>	Aplicable después de corregir	No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador	ALVIZURI GOMEZ, EDGAR LUCAS		
DNI	15428474		
Especialidad del validador	Dr. en Educación - Psicopedagogo		
Firma	 HOSPITAL MARIA AUXILIADORA DR. EDGAR L. ALVIZURI GOMEZ ENFERMERO SUPERVISOR CEP 18158/EE 1848 REM 619 - RED 58		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N.º	DIMENSIONES	Pertinen- cia ¹		Relevan- cia ²		Clari- dad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mí.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	La tarea que realizo es tan valiosa como la del resto.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	Me siento útil con la labor que realizo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Me gusta el trabajo que realizo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Me gusta la actividad que realizo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	CONDICIONES DE TRABAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	El ambiente donde trabajo es confortable	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Me disgusta mi horario	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Llevarse bien con el jefe de servicio beneficia la calidad del trabajo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	El horario de trabajo me resulta incómodo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	Mi jefe de servicio valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. RECONOCIMIENTO PERSONAL Y O SOCIAL.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia		<input checked="" type="checkbox"/>							
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.		<input checked="" type="checkbox"/>							
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.		<input checked="" type="checkbox"/>							
BENEFICIOS ECONÓMICOS										
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo		<input checked="" type="checkbox"/>							
24	Me siento mal con lo que gano		<input checked="" type="checkbox"/>							
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable		<input checked="" type="checkbox"/>							
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.		<input checked="" type="checkbox"/>							
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		<input checked="" type="checkbox"/>							

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

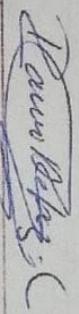
Opinión de aplicabilidad	Aplicable <input checked="" type="checkbox"/>
	Aplicable después de corregir
Apellidos y nombres del juez validador	No aplicable
DNI	ALVIZURI GOMEZ, EDGAR LUCAS 15428474
Especialidad del validador	Dr. In. Evaluación - Rehabilitación
Firma	HOSPITAL MARIA AUXILIADORA DR. EDGAR L. ALVIZURI GOMEZ ENFERMERO SUPERVISOR CEP 18760REE 1848 REM 619 - RED 68

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES	Pertinen cia ¹		Relevan cia ²		Clari dad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El jefe del servicio se interesa por el éxito de sus trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Participa Ud. en definir los objetivos y las acciones para poder lograrlo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	El jefe de servicio expresa un reconocimiento por los logros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	El jefe de servicio promueve la capacitación que se necesita.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	La institución promueve el desarrollo del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSION: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
11	Se siente comprometido con el éxito.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Los trabajadores están comprometidos con la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Los servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	La institución brinda la opción para alcanzar calidad de vida laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

	DIMENSION: SUPERVISION	SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	El jefe de servicio brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Existe un trato justo en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSION: COMUNICACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Existen suficientes canales de comunicación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	La institución fomenta y promueve la comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	El jefe de servicio escucha los planteamientos que se le hacen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSION: CONDICIONES LABORALES	SI	NO	SI	NO	SI	NO
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓	✓	✓	✓		
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	✓	✓	✓	✓		
44	El equipo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	✓	✓	✓	✓		
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓	✓	✓	✓		
46	Existe una buena administración de los recursos	✓	✓	✓	✓		
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.	✓	✓	✓	✓		
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓	✓	✓	✓		
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	✓	✓	✓	✓		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓	✓	✓	✓		

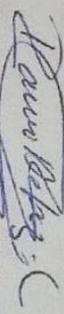
Observaciones	Aplicable	
	Aplicable después de corregir	
Opinión de aplicabilidad	No aplicable	X
Apellidos y nombres del juez validador	De Pae Carolina Ramirez Williams	
DNI	10000320	
Especialidad del validador	PND PROTECCION	
Firma		

INSTITUCIÓN DE FOMENTO TECNOLÓGICO
 DIVISIÓN PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS
 C. 10000320

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N.º	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Significación del trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	Siento que el trabajo que hago es justo para mí.	✓		✓		✓		
3	La tarea que realizo es tan valiosa como la del resto.	✓		✓		✓		
4	Me siento útil con la labor que realizo	✓		✓		✓		
5	Me complace los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
8	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
	CONDICIONES DE TRABAJO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	✓		✓		✓		
11	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
12	Llevarse bien con el jefe de servicio beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es desigual.	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo	✓		✓		✓		
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	✓		✓		✓		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	✓		✓		✓		
17	Mi jefe de servicio valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y O SOCIAL.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.	✓		✓		✓		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		

20	Las tareas que realice las percibo como algo sin importancia	/		/		/		/	
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	/		/		/		/	
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	/		/		/		/	
	BENEFICIOS ECONÓMICOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
23	MI sueldo es muy bajo para la labor que realizo	/		/		/		/	
24	Me siento mal con lo que gano	/		/		/		/	
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable	/		/		/		/	
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	/		/		/		/	
27	MI trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	/		/		/		/	

Observaciones	
Opinión de aplicabilidad	<input type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador	DE PAZ CAROLINA DOMINIC WILLIAMS
DNI	10000320
Especialidad del validador	PNJ PROTOCOLOS
Firma	

INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS
 INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS
 División de Psicología Clínica
 Caracas, Venezuela

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES	Pertinen cia ¹		Relevan cia ²		Clari dad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El jefe del servicio se interesa por el éxito de sus trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Participa Ud. en definir los objetivos y las acciones para poder lograrlo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	El jefe de servicio expresa un reconocimiento por los logros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	El jefe de servicio promueve la capacitación que se necesita.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	La institución promueve el desarrollo del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSION: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
11	Se siente comprometido con el éxito.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Los trabajadores están comprometidos con la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Los servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	La institución brinda la opción para alcanzar calidad de vida laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

	DIMENSION: SUPERVISION	SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	El jefe de servicio brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	Existe un trato justo en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSION: COMUNICACIÓN						
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32	En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	Existen suficientes canales de comunicación.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
37	La institución fomenta y promueve la comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
38	El jefe de servicio escucha los planteamientos que se le hacen.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
40	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSION: CONDICIONES LABORALES						
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

42	Los objetivos de trabajo son retadores.	<input checked="" type="checkbox"/>							
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>							
44	El equipo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	<input checked="" type="checkbox"/>							
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	<input checked="" type="checkbox"/>							
46	Existe una buena administración de los recursos	<input checked="" type="checkbox"/>							
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.	<input checked="" type="checkbox"/>							
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>							
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>							
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	<input checked="" type="checkbox"/>							

Observaciones	NINGUNA		
	Aplicable		X
	Aplicable después de corregir		
Opinión de aplicabilidad	No aplicable		

Apellidos y nombres del Juez Validador	MENDOZA TINEO DORA LAURA
DNI	40876185
Especialidad del Validador	OBSTETRA MG. EN GESTION DE LOS SERVIOS DE LA SALUD
Firma	 <small>MENDOZA TINEO DORA LAURA OBSTETRA MAG. EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD C.P. 23000 RMC, PERU</small>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES	Pertinen- cia ¹		Relevan- cia ²		Clarid ad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION: Autorrealización							
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.	✓		✓		/		
2	El jefe del servicio se interesa por el éxito de sus trabajadores.	✓		✓		/		
3	Participa Ud. en definir los objetivos y las acciones para poder lograrlo.	✓		✓		/		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		/		
5	El jefe de servicio expresa un reconocimiento por los logros.	✓		✓		/		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	✓		✓		/		
7	El jefe de servicio promueve la capacitación que se necesita.	✓		✓		/		
8	La institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		/		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓		✓		/		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	✓		✓		/		
	DIMENSION: INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
11	Se siente comprometido con el éxito.	✓		✓		/		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en la institución.	✓		✓		/		
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	✓		✓		/		
14	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	✓		✓		/		
15	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	✓		✓		/		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo de la institución.	✓		✓		/		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓		✓		/		
18	Los servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.	✓		✓		/		
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		/		
20	La institución brinda la opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		/		

20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	/		/		/		/	
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	/		/		/		/	
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	/		/		/		/	
	BENEFICIOS ECONÓMICOS	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
23	MI sueldo es muy bajo para la labor que realizo	/		/		/		/	
24	Me siento mal con lo que gano	/		/		/		/	
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable	/		/		/		/	
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	/		/		/		/	
27	MI trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	/		/		/		/	

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Observaciones	NINGUNA		
Opinión de aplicabilidad	Aplicable		X
	Aplicable después de corregir		
	No aplicable		
Apellidos y nombres del juez validador	MENDOZA TINEO DORA LAURA		
DNI	40876185		
Especialidad del Validador	OBSTETRA MG. EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD		
Firma	 		

25	2	33	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2		
26	2	34	5	5	1	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	5	4	4	4		
27	2	33	5	5	1	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4		
28	2	44	5	5	1	3	4	4	1	3	4	2	3	4	4	2	3	5	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4		
29	1	41	5	5	1	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3		
30	1	50	5	7	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3		
31	1	33	5	5	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4		
32	1	33	5	5	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5		
33	1	32	5	5	1	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	
34	1	35	1	5	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	
35	1	35	1	5	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3		
36	1	35	1	5	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4		
37	2	42	4	7	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
38	2	43	5	7	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
39	1	44	5	7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
40	2	49	5	7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	2	45	5	7	2	4	4	4	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	2	38	5	5	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
43	2	44	5	7	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
44	2	51	5	7	2	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
45	2	30	5	5	1	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
46	2	32	5	2	1	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	2	33	5	5	1	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
48	2	33	5	3	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
49	2	33	5	4	1	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
50	2	32	5	4	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
51	2	41	5	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	
52	2	40	5	1	1	1	3	3	4	4	3	1	1	1	1	5	1	2	2	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2	3	5	5	5	
53	2	32	5	2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	5	3	1	1	3	3	5	5	1	2	1	4	4	4	4	5	5	5	5	

83	1	32	1	5	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	5	3	1	1	3	3	5	5	1	2	1	4	4	4	4	5	5	5	
84	1	32	1	5	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
85	1	34	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
86	1	34	1	5	1	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	5	4	4	4	
87	1	33	1	5	1	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	
88	1	35	1	5	1	3	4	4	1	3	4	2	3	4	4	2	3	5	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
89	1	38	1	5	1	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	
90	1	35	1	5	1	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	
91	1	36	1	5	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
92	1	35	1	5	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	
93	1	36	1	5	1	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3
94	1	37	1	5	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	
95	1	36	1	5	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3
96	1	36	1	5	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
97	1	34	1	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
98	1	35	1	5	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
99	1	33	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
100	1	33	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
101	1	31	1	5	1	4	4	4	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
102	1	34	1	5	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
103	2	34	1	5	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
104	2	34	1	5	1	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
105	2	34	1	5	1	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
106	1	34	1	5	1	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
107	1	41	1	6	1	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	
108	1	33	1	5	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	
109	1	33	1	5	1	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
110	1	31	1	5	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
111	1	32	1	5	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	

112	1	32	1	5	1	1	3	3	4	4	3	1	1	1	1	5	1	2	2	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2	3	5	5
113	1	32	1	5	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	5	3	1	1	3	3	5	5	1	2	1	4	4	4	4	5	5	5
114	1	40	5	6	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
115	1	50	5	7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
116	1	45	5	7	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	5	4	4	4
117	2	55	5	7	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4
118	2	52	5	7	2	3	4	4	1	3	4	2	3	4	4	2	3	5	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
119	2	53	5	7	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3
120	2	54	5	7	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3
121	2	43	5	7	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
122	2	48	5	7	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5
123	2	31	5	4	1	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3
124	2	32	5	3	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5
125	2	32	5	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3
126	2	32	5	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
127	2	32	5	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
128	2	32	5	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
129	2	32	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
130	2	32	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
131	2	32	5	4	1	4	4	4	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	2	32	5	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
133	2	32	5	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
134	2	43	5	6	1	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
135	2	38	5	6	1	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
136	2	49	5	7	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
137	2	54	5	7	2	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4
138	2	57	5	7	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
139	1	56	3	7	2	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
140	1	54	3	7	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4

141	2	34	5	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	
142	2	38	2	1	1	1	3	3	4	4	3	1	1	1	1	5	1	2	2	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2	3	5	5	
143	2	39	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	5	3	1	1	3	3	5	5	1	2	1	4	4	4	4	5	5	5	
144	2	34	2	1	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
145	1	45	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2		
146	1	58	2	7	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	5	4	4	4	
147	1	45	1	7	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	
148	1	44	1	5	1	3	4	4	1	3	4	2	3	4	4	2	3	5	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	
149	1	45	2	5	1	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	
150	1	45	2	7	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	
151	1	50	2	7	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
152	1	36	1	5	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	
153	1	36	1	5	1	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3
154	1	36	1	5	1	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	
155	1	35	1	5	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	
156	2	33	1	5	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
157	2	34	1	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
158	2	34	1	5	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
159	2	34	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
160	2	34	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
161	2	34	1	5	1	4	4	4	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
162	2	34	1	5	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
163	2	34	1	5	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
164	2	34	1	5	1	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
165	2	53	1	7	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
166	2	55	1	7	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
167	2	45	1	7	2	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	
168	2	45	2	7	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
169	2	44	1	7	2	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3

199	1	43	5	7	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	5	4	4	4
200	1	47	5	7	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4

N°	Genero	Edad	Servicio	Tiempo de servicio	Condición laboral	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	
1	1	34	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	34	1	5	1	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	32	1	5	1	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	32	1	5	1	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	
5	2	35	1	5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	
6	2	35	1	5	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	
7	1	43	1	7	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	
8	1	48	1	7	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	
9	1	44	2	5	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	
10	1	47	2	7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
11	2	35	2	5	1	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	
12	2	40	2	7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	
13	2	44	2	7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	
14	1	50	2	7	2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
15	1	52	2	7	2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
16	1	41	2	7	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	
17	1	33	2	5	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	
18	1	32	2	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	
19	1	50	2	7	2	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	
20	1	31	2	5	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	
21	1	48	2	7	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	
22	1	44	5	7	2	5	5	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	
23	1	41	5	7	2	5	4	3	1	5	5	3	1	1	3	3	2	2	2	4	3	5	5	1	3	2	2	1	

24	1	32	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
25	2	33	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
26	2	34	5	5	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	
27	2	33	5	5	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	2	1	3	3	1	
28	2	44	5	5	1	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	2	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	
29	1	41	5	5	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	
30	1	50	5	7	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	
31	1	33	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	1	33	5	5	1	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
33	1	32	5	5	1	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	
34	1	35	1	5	1	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	
35	1	35	1	5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	
36	1	35	1	5	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	
37	2	42	4	7	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	
38	2	43	5	7	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	
39	1	44	5	7	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	
40	2	49	5	7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
41	2	45	5	7	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	
42	2	38	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	
43	2	44	5	7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	
44	2	51	5	7	2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
45	2	30	5	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
46	2	32	5	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	
47	2	33	5	5	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	
48	2	33	5	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	
49	2	33	5	4	1	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	
50	2	32	5	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	
51	2	41	5	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	
52	2	40	5	1	1	5	5	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	

53	2	32	5	2	1	5	4	3	1	5	5	3	1	1	3	3	2	2	2	4	3	5	5	1	3	2	2	1	
54	2	33	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	
55	2	34	5	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2		
56	2	33	5	4	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	
57	2	54	5	7	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	2	1	3	3	1	
58	2	41	5	7	2	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	2	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	
59	2	50	5	7	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	
60	2	49	5	7	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	
61	2	33	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	2	32	5	2	1	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
63	2	35	1	4	1	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	
64	2	38	1	3	1	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	
65	1	37	1	5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	
66	1	35	1	5	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	
67	1	33	1	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	
68	1	34	1	5	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	
69	1	34	1	5	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
70	1	35	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
71	1	45	1	6	1	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	
72	1	44	1	6	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	
73	1	51	1	7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	
74	1	30	1	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
75	1	32	1	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
76	1	33	1	5	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	
77	1	33	1	5	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	
78	1	33	1	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	
79	1	32	1	5	1	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	
80	1	44	1	6	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	
81	1	40	1	6	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	

82	1	32	1	5	1	5	5	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2
83	1	32	1	5	1	5	4	3	1	5	5	3	1	1	3	3	2	2	2	4	3	5	5	1	3	2	2	1
84	1	32	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
85	1	34	1	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
86	1	34	1	5	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2
87	1	33	1	5	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	2	1	3	3	1
88	1	35	1	5	1	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	2	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5
89	1	38	1	5	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3
90	1	35	1	5	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3
91	1	36	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	1	35	1	5	1	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
93	1	36	1	5	1	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4
94	1	37	1	5	1	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
95	1	36	1	5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3
96	1	36	1	5	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3
97	1	34	1	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3
98	1	35	1	5	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1
99	1	33	1	5	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
100	1	33	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
101	1	31	1	5	1	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3
102	1	34	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2
103	2	34	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2
104	2	34	1	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
105	2	34	1	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
106	1	34	1	5	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3
107	1	41	1	6	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4
108	1	33	1	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
109	1	33	1	5	1	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3
110	1	31	1	5	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3

111	1	32	1	5	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1
112	1	32	1	5	1	5	5	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2
113	1	32	1	5	1	5	4	3	1	5	5	3	1	1	3	3	2	2	2	4	3	5	5	1	3	2	2	1
114	1	40	5	6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
115	1	50	5	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
116	1	45	5	7	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2
117	2	55	5	7	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	2	1	3	3	1
118	2	52	5	7	2	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	2	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5
119	2	53	5	7	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3
120	2	54	5	7	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3
121	2	43	5	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	2	48	5	7	2	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
123	2	31	5	4	1	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4
124	2	32	5	3	1	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
125	2	32	5	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3
126	2	32	5	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3
127	2	32	5	3	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3
128	2	32	5	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1
129	2	32	5	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
130	2	32	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
131	2	32	5	4	1	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3
132	2	32	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2
133	2	32	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2
134	2	43	5	6	1	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
135	2	38	5	6	1	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
136	2	49	5	7	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3
137	2	54	5	7	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4
138	2	57	5	7	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
139	1	56	3	7	2	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3

140	1	54	3	7	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	
141	2	34	5	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1		
142	2	38	2	1	1	5	5	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	
143	2	39	2	2	1	5	4	3	1	5	5	3	1	1	3	3	2	2	2	4	3	5	5	1	3	2	2	1	
144	2	34	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
145	1	45	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
146	1	58	2	7	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2
147	1	45	1	7	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	2	1	3	3	1	
148	1	44	1	5	1	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	2	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	
149	1	45	2	5	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	
150	1	45	2	7	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	
151	1	50	2	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
152	1	36	1	5	1	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
153	1	36	1	5	1	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	
154	1	36	1	5	1	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
155	1	35	1	5	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	
156	2	33	1	5	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	
157	2	34	1	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	
158	2	34	1	5	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	
159	2	34	1	5	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
160	2	34	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
161	2	34	1	5	1	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	
162	2	34	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	
163	2	34	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	
164	2	34	1	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
165	2	53	1	7	2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
166	2	55	1	7	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	
167	2	45	1	7	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	
168	2	45	2	7	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	

169	2	44	1	7	2	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	
170	2	34	1	5	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	
171	2	51	1	7	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	
172	2	40	1	5	1	5	5	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	
173	2	40	1	5	1	5	4	3	1	5	5	3	1	1	3	3	2	2	2	4	3	5	5	1	3	2	2	1	
174	2	33	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
175	2	34	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
176	2	53	1	7	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	
177	2	45	1	6	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	2	1	3	3	1	
178	2	47	1	6	1	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	2	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	
179	2	32	1	5	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	
180	2	32	1	5	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	
181	1	42	1	7	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
182	1	43	1	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	
183	1	33	1	5	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	
184	1	32	1	5	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	
185	1	52	1	7	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	
186	1	43	1	7	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	
187	1	42	1	7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
188	1	31	1	5	1	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	
189	1	31	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	
190	1	47	1	7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	
191	1	53	1	7	2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
192	1	35	1	5	1	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
193	1	35	1	5	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	
194	1	55	5	7	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	
195	1	45	5	7	2	5	5	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	
196	1	56	5	7	2	5	4	3	1	5	5	3	1	1	3	3	2	2	2	4	3	5	5	1	3	2	2	1	
197	1	35	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	

198	1	34	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
199	1	43	5	7	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2
200	1	47	5	7	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	2	1	3	3	1

Variable 2: Satisfacción laboral

N°	Genero	Edad	Servicio	Tiempo de servicio	Condición laboral	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
1	1	34	1	5	1	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	1	1	1	2	3	4	5	2	1	1	1	1	3	4	3	1	4
2	1	34	1	5	1	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3
3	1	32	1	5	1	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	2	32	1	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	1	5	4	4	1	1	1	1	3	3	1	3	1	5
5	2	35	1	5	1	2	4	5	4	4	4	4	4	2	1	1	4	1	4	1	1	3	4	2	1	2	5	5	5	1	5	1
6	2	35	1	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	5	4	1	4	1
7	1	43	1	7	2	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	2	2	4	4	1	1	5	2	1	1	5	4	4	2	4	1
8	1	48	1	7	2	3	4	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	2	3	2
9	1	44	2	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	1	5	3	5	1	1	1	1	3	3	2	4	2	5
10	1	47	2	7	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
11	2	35	2	5	1	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	4	4	1	4	5	5	2	2	2	1	2	3	2	4	2	4
12	2	40	2	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
13	2	44	2	7	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2
14	1	50	2	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	1	52	2	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3
16	1	41	2	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3
17	1	33	2	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4
18	1	32	2	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3
19	1	50	2	7	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	3	1	5	3	3	3	3	2	3	2	4	5	1	1	5	1
20	1	31	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	3	3	3	1	4
21	1	48	2	7	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	3	1	1	1	5	1	4	4	5	2	2	2
22	1	44	5	7	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	3	4	4	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	2
23	1	41	5	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
24	1	32	5	5	1	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	2	5	5	3	3	2	2	3	5	5	5	1	5	1
25	2	33	5	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	1	2	5	5	1	2	4

26	2	34	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
27	2	33	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
28	2	44	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
29	1	41	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2	
30	1	50	5	7	2	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	1	1	1	2	3	4	5	2	1	1	1	1	3	4	3	1	4
31	1	33	5	5	1	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3
32	1	33	5	5	1	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
33	1	32	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	1	5	4	4	1	1	1	1	3	3	1	3	1	5
34	1	35	1	5	1	2	4	5	4	4	4	4	4	2	1	1	4	1	4	1	1	3	4	2	1	2	5	5	5	1	5	1
35	1	35	1	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	5	4	1	4	1
36	1	35	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	2	2	4	4	1	1	5	2	1	1	5	4	4	2	4	1
37	2	42	4	7	2	3	4	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	2	3	2
38	2	43	5	7	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	1	5	3	5	1	1	1	1	3	3	2	4	2	5
39	1	44	5	7	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
40	2	49	5	7	2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	4	4	1	4	5	5	2	2	2	1	2	3	2	4	2	4
41	2	45	5	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
42	2	38	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2
43	2	44	5	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
44	2	51	5	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3
45	2	30	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3
46	2	32	5	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4
47	2	33	5	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3
48	2	33	5	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	3	1	5	3	3	3	3	2	3	2	4	5	1	1	5	1
49	2	33	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	3	3	3	1	4
50	2	32	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	3	1	1	1	5	1	4	4	5	2	2	2	
51	2	41	5	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	3	4	4	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	2
52	2	40	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
53	2	32	5	2	1	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	2	5	5	3	3	2	2	3	5	5	5	1	5	1
54	2	33	5	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	1	2	5	5	1	2	1

55	2	34	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
56	2	33	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
57	2	54	5	7	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
58	2	41	5	7	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2	
59	2	50	5	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3
60	2	49	5	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3
61	2	33	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4
62	2	32	5	2	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3
63	2	35	1	4	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	3	1	5	3	3	3	3	2	3	2	4	5	1	1	5	1
64	2	38	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	3	3	3	1	4
65	1	37	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	3	1	1	1	5	1	4	4	5	2	2	2
66	1	35	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	3	4	4	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	2
67	1	33	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
68	1	34	1	5	1	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	2	5	5	3	3	2	2	3	5	5	5	1	5	1
69	1	34	1	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	1	2	5	5	1	2	1
70	1	35	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
71	1	45	1	6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
72	1	44	1	6	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
73	1	51	1	7	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2
74	1	30	1	5	1	3	4	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	2	3	2
75	1	32	1	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	1	5	3	5	1	1	1	1	3	3	2	4	2	5
76	1	33	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
77	1	33	1	5	1	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	4	4	1	4	5	5	2	2	2	1	2	3	2	4	2	4
78	1	33	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
79	1	32	1	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2
80	1	44	1	6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
81	1	40	1	6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3
82	1	32	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3
83	1	32	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4

84	1	32	1	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3
85	1	34	1	5	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	3	1	5	3	3	3	3	2	3	2	4	5	1	1	5	1
86	1	34	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	3	3	3	1	4
87	1	33	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	3	1	1	1	5	1	4	4	5	2	2	2
88	1	35	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	3	4	4	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	2
89	1	38	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
90	1	35	1	5	1	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	2	5	5	3	3	2	2	3	5	5	5	1	5	1
91	1	36	1	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	1	2	5	5	1	2	4
92	1	35	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
93	1	36	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
94	1	37	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
95	1	36	1	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2
96	1	36	1	5	1	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	1	1	1	2	3	4	5	2	1	1	1	1	3	4	3	1	4
97	1	34	1	5	1	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3
98	1	35	1	5	1	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
99	1	33	1	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	1	5	4	4	1	1	1	1	3	3	1	3	1	5
100	1	33	1	5	1	2	4	5	4	4	4	4	4	2	1	1	4	1	4	1	1	3	4	2	1	2	5	5	5	1	5	1
101	1	31	1	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	5	4	1	4	1
102	1	34	1	5	1	3	4	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	2	3	2
103	2	34	1	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	1	5	3	5	1	1	1	1	3	3	2	4	2	5
104	2	34	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
105	2	34	1	5	1	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	4	4	1	4	5	5	2	2	2	1	2	3	2	4	2	4
106	1	34	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
107	1	41	1	6	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2
108	1	33	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
109	1	33	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3
110	1	31	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3
111	1	32	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4
112	1	32	1	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3

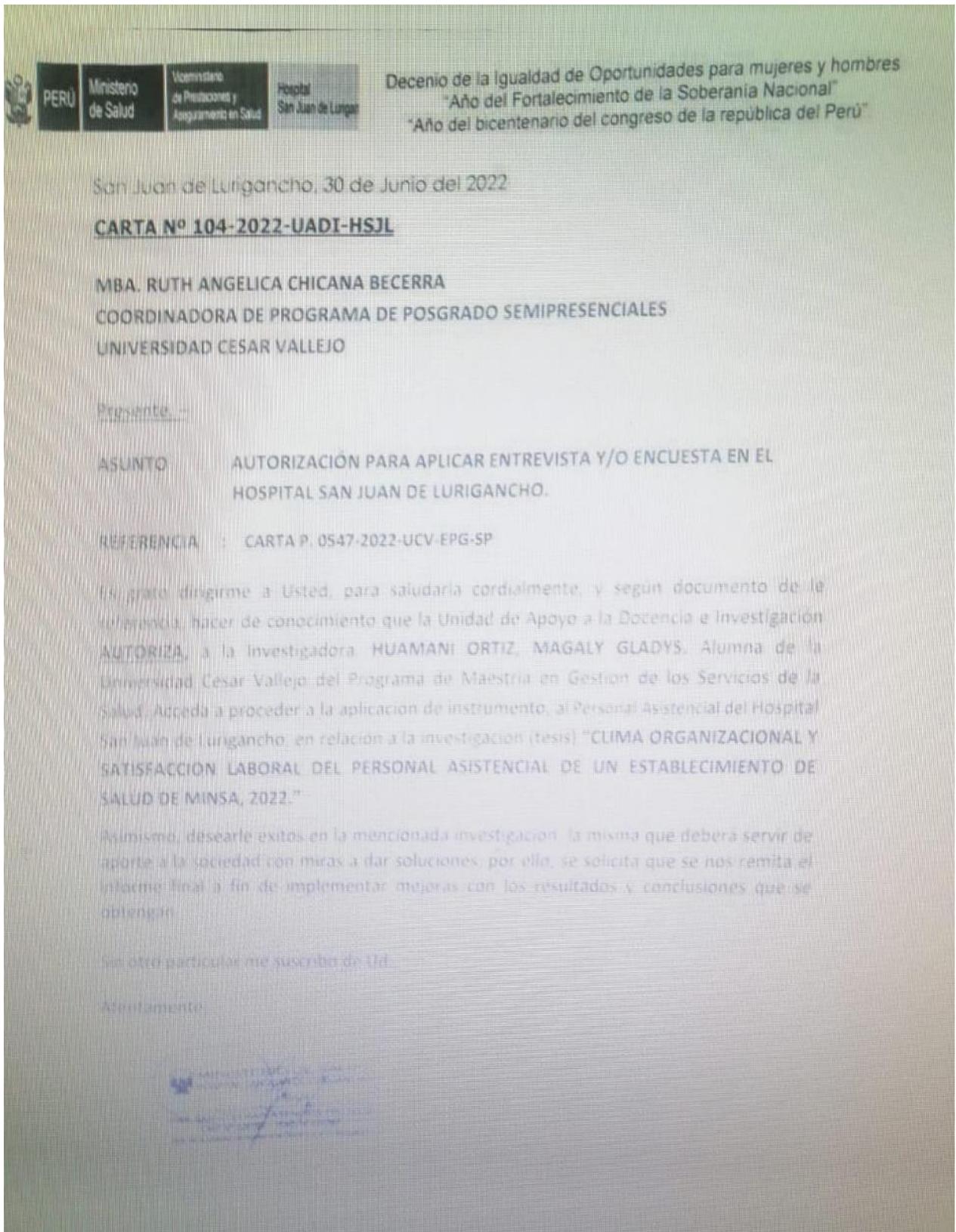
113	1	32	1	5	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	3	1	5	3	3	3	3	2	3	2	4	5	1	1	5	1
114	1	40	5	6	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	3	3	3	1	4
115	1	50	5	7	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	3	1	1	1	5	1	4	4	5	2	2	2
116	1	45	5	7	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	3	4	4	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	2
117	2	55	5	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
118	2	52	5	7	2	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	2	5	5	3	3	2	2	3	5	5	5	1	5	1
119	2	53	5	7	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	1	2	5	5	1	2	1
120	2	54	5	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
121	2	43	5	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
122	2	48	5	7	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
123	2	31	5	4	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2
124	2	32	5	3	1	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	1	1	1	2	3	4	5	2	1	1	1	1	3	4	3	1	4
125	2	32	5	3	1	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3
126	2	32	5	4	1	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
127	2	32	5	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	1	5	4	4	1	1	1	1	3	3	1	3	1	5
128	2	32	5	2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	2	1	1	4	1	4	1	1	3	4	2	1	2	5	5	5	1	5	1
129	2	32	5	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	5	4	1	4	1
130	2	32	5	3	1	2	4	5	4	4	4	4	4	2	1	1	4	1	4	1	1	3	4	2	1	2	5	5	5	1	5	1
131	2	32	5	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	5	4	1	4	1
132	2	32	5	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	2	2	4	4	1	1	5	2	1	1	5	4	4	2	4	1
133	2	32	5	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	2	3	2
134	2	43	5	6	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	1	5	3	5	1	1	1	1	3	3	2	4	2	5
135	2	38	5	6	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
136	2	49	5	7	2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	4	4	1	4	5	5	2	2	2	1	2	3	2	4	2	4
137	2	54	5	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
138	2	57	5	7	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2
139	1	56	3	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
140	1	54	3	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3
141	2	34	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3

142	2	38	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4
143	2	39	2	2	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	
144	2	34	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	3	1	5	3	3	3	3	2	3	2	4	5	1	1	5	1
145	1	45	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	3	3	3	1	4
146	1	58	2	7	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	3	1	1	1	5	1	4	4	5	2	2	2
147	1	45	1	7	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	3	4	4	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	2
148	1	44	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
149	1	45	2	5	1	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	2	5	5	3	3	2	2	3	5	5	5	1	5	1
150	1	45	2	7	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	1	2	5	5	1	2	4
151	1	50	2	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
152	1	36	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
153	1	36	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
154	1	36	1	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2
155	1	35	1	5	1	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	1	1	1	2	3	4	5	2	1	1	1	1	3	4	3	1	4
156	2	33	1	5	1	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3
157	2	34	1	5	1	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
158	2	34	1	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	1	5	4	4	1	1	1	1	3	3	1	3	1	5
159	2	34	1	5	1	2	4	5	4	4	4	4	4	2	1	1	4	1	4	1	1	3	4	2	1	2	5	5	5	1	5	1
160	2	34	1	5	1	2	4	5	4	4	4	4	4	2	1	1	4	1	4	1	1	3	4	2	1	2	5	5	5	1	5	1
161	2	34	1	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	5	4	1	4	1
162	2	34	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	2	2	4	4	1	1	5	2	1	1	5	4	4	2	4	1
163	2	34	1	5	1	3	4	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	2	3	2
164	2	34	1	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	1	5	3	5	1	1	1	1	3	3	2	4	2	5
165	2	53	1	7	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
166	2	55	1	7	2	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	1	4	4	1	4	5	5	2	2	2	1	2	3	2	4	2	4
167	2	45	1	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
168	2	45	2	7	2	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2
169	2	44	1	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
170	2	34	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3

171	2	51	1	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3
172	2	40	1	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4
173	2	40	1	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	
174	2	33	1	4	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	5	3	1	5	3	3	3	3	2	3	2	4	5	1	1	5	1
175	2	34	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	2	1	1	3	3	3	3	1	4
176	2	53	1	7	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	3	1	1	1	5	1	4	4	5	2	2	2
177	2	45	1	6	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	3	4	4	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	2
178	2	47	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
179	2	32	1	5	1	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	2	5	5	3	3	2	2	3	5	5	5	1	5	1
180	2	32	1	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	1	2	5	5	1	2	1
181	1	42	1	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
182	1	43	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
183	1	33	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
184	1	32	1	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2
185	1	52	1	7	2	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	1	1	1	2	3	4	5	2	1	1	1	1	3	4	3	1	4
186	1	43	1	7	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3
187	1	42	1	7	2	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
188	1	31	1	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	1	5	4	4	1	1	1	1	3	3	1	3	1	5
189	1	31	1	5	1	2	4	5	4	4	4	4	4	2	1	1	4	1	4	1	1	3	4	2	1	2	5	5	5	1	5	1
190	1	47	1	7	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	3	4	4	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	2
191	1	53	1	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
192	1	35	1	5	1	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	2	5	5	3	3	2	2	3	5	5	5	1	5	1
193	1	35	1	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	1	2	5	5	1	2	1
194	1	55	5	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	2	4
195	1	45	5	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
196	1	56	5	7	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	4	4	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4
197	1	35	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	4	4	2
198	1	34	5	5	1	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	1	1	1	2	3	4	5	2	1	1	1	1	3	4	3	1	4
199	1	43	5	7	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3

200	1	47	5	7	2	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
-----	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Anexo 11: Carta de aceptación de ejecución de trabajo de investigación.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALAYO CANALES CECILIA MAGALI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD MINSA, 2022", cuyo autor es HUAMANI ORTIZ MAGALY GLADYS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 25 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALAYO CANALES CECILIA MAGALI DNI: 40237547 ORCID: 0000-0003-3893-9868	Firmado electrónicamente por: CALAYO el 25-01- 2023 19:35:02

Código documento Trilce: TRI - 0528285