



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Clima laboral y satisfacción en personal asistencial de un  
establecimiento de salud I-4, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Moreno Martinez, Monica Sandra ([orcid.org/0000-0001-7488-9955](https://orcid.org/0000-0001-7488-9955))

**ASESORES:**

Dr. Mejia Pinedo, Davis Alberto ([orcid.org/0000-0002-8790-1682](https://orcid.org/0000-0002-8790-1682))

Mgr. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben ([orcid.org/0000-0001-5657-0799](https://orcid.org/0000-0001-5657-0799))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

### ***A Dios:***

*A Dios, por la vida y la salud que nos concede para culminar nuestras aspiraciones y concretar el más caro anhelo de este grado académico.*

### ***A mis queridos Padres e Hija:***

*Con amor y gratitud, por ser guía e invaluable apoyo, que hicieron posible la culminación de mi grado profesional.*

**Mónica Sandra Moreno Martínez**

## **Agradecimiento**

### **A Dios Omnipotente**

*Porque tú todo lo puedes y me diste decisión y fortaleza para poder concretar este logro profesional.*

### **A mi amada Familia**

*Porque hicieron de mi lo que soy y siempre seré, estuvieron conmigo cada día confiando, haciéndome fuerte y victoriosa.*

### **Al Mg. Davis Alberto Mejía Pinedo**

*Por sus sabios consejos, su profesionalismo, su disponibilidad en todo tiempo, hechos fundamentales para el desenvolvimiento y desarrollo del presente estudio.*

### **Al personal de salud que participó en la presente investigación**

*Que, con su participación y su dedicación en todo tiempo adverso hacen posible un sistema sanitario sostenible a fin de salvaguardar la vida y la salud de la población que hoy en día en tiempos de epidemias y pandemias más nos necesita. A todos Ustedes, mil gracias.*

**Mónica Sandra Moreno Martínez**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y satisfacción en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023", cuyo autor es MORENO MARTINEZ MONICA SANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 30 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO <b>DNI:</b> 41490146 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIAP14 el 09- 01-2024 20:35:16

Código documento Trilce: TRI - 0626984



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MORENO MARTINEZ MONICA SANDRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo de Investigación titulado: "Clima laboral y satisfacción en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MORENO MARTINEZ MONICA SANDRA <b>DNI:</b> 43994235 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7488-9955	Firmado electrónicamente por: MONICAS el 10-03- 2024 20:35:59

Código documento Trilce: INV - 1524422

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de Contenido .....	vi
Índice de Tablas .....	vii
Índice de Figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización (anexo) .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Clima laboral y satisfacción en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.....	17
Tabla 2. Nivel de clima laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.....	18
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.....	19
Tabla 4. Relación entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.....	20
Tabla 5. Relación entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.....	21
Tabla 6. Relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.....	22
Tabla 7. Relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.....	23
Tabla 8. Relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.....	24
Tabla 9. Relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.....	25

## Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación.....	11
Figura 2. Fotos del proceso de recolección de datos de la investigación.....	108

## Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 en el año 2023 en un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal. La técnica aplicada fue el censo a una población y tamaño muestral de 100 participantes. Lo relevante de nuestros resultados, fue la evidencia de una correlación directa muy alta de 0,918 y significancia inferior a 0,001 entre clima y satisfacción laboral. El nivel del clima laboral fue favorable en un 69%, medio en un 28% y desfavorable en un 3%. El nivel de satisfacción laboral fue alto en un 61%, regular en un 26% y bajo en un 13%. Las relaciones entre las dimensiones de la variable clima laboral y satisfacción fueron: autorrealización (Rho de Spearman: 0,876, valor p: <0,001), involucramiento laboral (Rho de Spearman: 0,916, valor p: <0,001), supervisión (Rho de Spearman: 0,887, valor p: <0,001), comunicación (Rho de Spearman: 0,735, valor p: <0,001) y condiciones laborales (Rho de Spearman: 0,876, valor p: <0,001). Se concluye que existe relación entre el clima y el desempeño laboral en el personal asistencial estudiado.

**Palabras clave:** clima laboral, satisfacción laboral, servicios de salud.

## Abstract

The objective was to determine the relationship between the climate and job satisfaction in care personnel of an I-4 health facility in the year 2023 in a study with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design. The technique applied was the census to a population and sample size of 100 participants. What is relevant in our results was the evidence of a very high direct correlation of 0.918 and significance less than 0.001 between climate and job satisfaction. The level of the work climate was favorable in 69%, medium in 28% and unfavorable in 3%. The level of job satisfaction was high in 61%, regular in 26% and low in 13%. The relationships between the dimensions of the work climate variable and satisfaction were: self-actualization (Spearman's Rho: 0.876, p-value: <0.001), job involvement (Spearman's Rho: 0.916, p-value: <0.001), supervision (Spearman's Rho: : 0.887, p-value: <0.001), communication (Spearman's Rho: 0.735, p-value: <0.001) and working conditions (Spearman's Rho: 0.876, p-value: <0.001). It is concluded that there is a relationship between the climate and work performance in the healthcare personnel studied.

**Keywords:** work environment, job satisfaction, health services.

## I. INTRODUCCIÓN

El sistema sanitario es el grupo de instituciones, personas y acciones que tienen por objeto recobrar o lograr la cura de la enfermedad, promoviendo la salud de una manera equitativa, usando al máximo los recursos disponibles, concentrando sus funciones esenciales en la salud poblacional (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

Una institución prestadora de servicios sanitarios (IPRESS) del nivel de atención primaria se crea para la oferta de servicios sanitarios de acuerdo con su unidad operativa y capacidad resolutive, proporcionando atenciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación al individuo, familia y comunidad (Llanos et al., 2020).

Toda institución objetiviza el cumplimiento de metas y estas se cumplen en base al trabajo que realizan las personas que trabajan en dicha institución, según la programación de actividades y cumpliendo funciones específicas, enmarcando dentro de este contexto la satisfacción del paciente, el clima laboral (CL) y la satisfacción (SL) y el desempeño laboral (DL) del trabajador (Montoya et al., 2018).

El capital humano, según Pedraza (2020), es una variable clave en el comportamiento de una organización dado que despierta el interés para lograr concretar procesos más eficientes con la finalidad de perfeccionar la calidad del servicio brindado por los trabajadores a cargo, la identificación de los factores que repercuten en la productividad de éstos, lo cual permite establecer competencias laborales que facilitan la una prestación de servicios de calidad.

El CL es un aspecto básico en el progreso de una IPRESS porque genera el fortalecimiento de procesos, técnicas comunicativas y liderazgo, integrando equipos y promoviendo solucionar conflictos; resulta ser un tema de índole dinámica, que interviene en el concurrir de mejorar y potenciar de dimensiones y/o factores negativos para una innovación hacia un escenario situacional de CL

óptimo y poder así lograr la satisfacción del personal sanitario. (Chiquinta, 2017; Chinga et al, 2017)

La SL es el grado satisfacción que presenta el trabajador durante la busca de los objetivos trazados en el entorno laboral, así como su estrategia personal para el logro de estos, siendo una de los aspectos más importantes de la vida que ha logrado el existir de los seres humanos y así mismo el desarrollo social ejerciendo sus saberes, habilidades y actitudes en su puesto de trabajo de una manera eficiente y eficaz (Chiavenato, 2009).

Dentro de un CL apropiado, los trabajadores desarrollan sus actividades en un entorno mejor, caracterizado por la reciprocidad entre directivos y subordinados, guardando un ambiente de familiaridad evitando disputas que puedan afectar la institucionalidad de una organización, en otras palabras, evidenciando el reflejo de un comportamiento diario positivo (Vesga et al, 2020; Mendoza et al, 2022).

El trabajo en ambientes agradables es necesario para el desenvolvimiento de los trabajadores y beneficia a una institución, en este sentido, si un empleado percibe sensaciones positivas de parte de sus superiores, va a experimentar mayor gusto al trabajar, mejorando su desempeño, fortaleciendo el hecho identificarse con su centro de labores (Barría et al., 2021).

Por lo tanto, el presente estudio busca conocer si el CL influye en la SL del trabajador asistencial de un centro de salud de nivel I-4 y que sus resultados sirvan como punto de inicio para llevar a cabo nuevas investigaciones en otras IPRESS.

Por lo que se hubo planteado el siguiente problema ¿Cuál es la influencia del CL en la SL del personal asistencial en un establecimiento de salud I-4?

La justificación teórica del presente estudio se centra en el contexto de que existen escasas investigaciones locales previas en base al CL y SL en los trabajadores asistenciales en una IPRESS de nivel I-4, hecho que al realizarse

aporta evidencia concreta sobre estas dos variables (conocimiento del clima y satisfacción laboral). Esto repercute positivamente en el ámbito del proceso administrativo y asistencial, ya que conocer el efecto del CL sobre la SL sienta las bases para establecer procesos de mejora en cuanto al logro de la misión y visión institucionales del establecimiento en donde se realizó nuestra investigación.

La justificación práctica del estudio tiene su sustento en el marco de que la evidencia obtenida ayudará a conocer las falencias del CL que influyen en la SL y como pueden establecerse condiciones de mejora progresiva, repercutiendo en forma positiva sobre la población atendida generando prestaciones de calidad y calidez, sumando al enfoque actual de calidad de atención, reduciendo las brechas entre la expectativa y la percepción, logrando un usuario satisfecho. Metodológicamente nuestro trabajo aportará información para nuevas investigaciones nacionales e internacionales.

Desde la perspectiva de trabajo planteada, se propuso la siguiente hipótesis para abordar el problema de nuestro estudio: ¿el CL influye significativamente en la SL del personal asistencial en un establecimiento de salud (ES) I-4?

Nuestro principal objetivo para realizar el presente estudio fue determinar la influencia del CL en la SL del personal asistencial en un ES I-4.

Para ampliar nuestro estudio se plantearon como objetivos específicos los siguientes: identificar los niveles de CL en el personal asistencial en un ES I-4, identificar los niveles de SL del personal asistencial en un ES I-4, identificar la relación entre dimensión autorrealización y SL del personal asistencial en un ES I-4, identificar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y SL del personal asistencial en un ES I-4, identificar la relación entre la dimensión supervisión y SL del personal asistencial en un ES I-4, identificar la relación entre la dimensión comunicación y SL del personal asistencial en un ES I-4 y, finalmente, identificar la relación entre la dimensión condiciones laborales y SL del personal asistencial en un ES I-4.

## II. MARCO TEÓRICO

En la presente sección, presentamos una compilación de las investigaciones más representativas y recientes desarrolladas en el mundo, a nivel del territorio nacional y en la región La Libertad y/o Trujillo que dan sustento al tema del presente estudio, permitiendo la comparación de los resultados.

Así pues, a nivel internacional, en una investigación desarrollada en el Hospital Muaradua en Indonesia, tuvieron por objetivo evaluar la relación entre el profesionalismo laboral (PL) y la SL hacia el desenvolvimiento de los empleados en la mediación del CL. Este estudio utilizó un diseño analítico transversal, mediante un muestreo no probabilístico incluyó a 192 paramédicos de un hospital de Indonesia con un período de trabajo > 1 año, usando para recolectar los datos la administración de cuestionarios. Los datos fueron analizados usando modelos de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales (SEM-PLS). Los resultados indicaron que el PL, la SL y el CL pueden mejorar directamente el desempeño de los empleados. Además, la profesionalidad y la satisfacción laborales pueden mejorar el CL. Se concluye que el CL se vuelve parcialmente mediador de la relación entre PL y SL sobre el desempeño laboral (DL) (Candra et al., 2023).

Así mismo, en un estudio llevado a cabo en 15 centros de salud y servicios de planificación de la salud comunitarios de Ghana (África Occidental) tuvieron como objetivo explorar la influencia del CL de silencio en el DL a través de los efectos mediadores del compromiso laboral, además, de examinar en que grado el apoyo del supervisor y el compromiso laboral moderan el DL. Utilizaron un diseño transversal cuantitativo. Se obtuvieron datos de 565 encuestados de 14 hospitales y 15 centros de salud y complejos de servicios de planificación de salud comunitario en Ghana. Se usó la técnica de regresión jerárquica para estimar la relación entre CL y DL. Hallaron que el compromiso laboral no tuvo ningún papel en la mediación de las actitudes de los altos directivos y supervisores hacia el silencio, las oportunidades de comunicación y el desempeño de las tareas. El apoyo del supervisor actuó como un factor moderador en la relación entre el CL y el DL. Se concluye en la necesidad de

que los gestores y supervisores de salud se vuelvan más conscientes del silencio, teniendo a bien fomentar el intercambio de ideas, hechos y opiniones relevantes dentro del sector de la salud (Opoku et al. 2023).

Así también, en un estudio realizado en Irán, objetivaron identificar la relación entre el clima organizacional (CO) percibido y el DL de los enfermeros. Llevaron a cabo un estudio descriptivo transversal en enfermeras que laboran en hospitales privados de Irán. Los datos fueron recolectados mediante 2 cuestionarios de CO y DL que confirmaron su validez y confiabilidad. Para analizar los datos se usó el programa estadístico SPSS 24.0 y estadística descriptiva e inferencial. Según la puntuación media obtenida, encontraron que más de la mitad de los enfermeros refieren una valoración positiva del CO. Además, menos de un tercio de ellos tuvieron un nivel ideal de desempeño con respecto al DL general. Asimismo, se destacó la relación entre el CO percibido y el nivel de desempeño de los enfermeros con las competencias personales y ocupacionales de los enfermeros. Finalmente, la relación entre el CO percibido y el DL fue estadísticamente significativa. Concluyeron que el CO percibido presenta una relación positiva con el nivel de DL de los enfermeros (Shahnavazi et al. (2023).

A su vez, en una investigación desarrollada en Chile, tuvieron por objetivo determinar la existencia de relación entre la SL y la confianza interpersonal (CI) y el CO. Desarrollaron una investigación transversal correlacional en 344 empleados de un nosocomio de alto nivel en Chile. Utilizaron una encuesta que constó de 4 cuestionarios. Aplicando ecuaciones estructurales se logró generar dos modelos: el modelo original ( $CO = \beta \cdot SL + \beta \cdot CI + Error$ ) y un modelo alternativo ( $CO = \beta \cdot SL + Error$ ). Encontraron que la percepción de CI no fue estadísticamente significativa. Concluyeron que la SL tiene una relación positiva y significativa sobre el CO, logrando privilegiar la SL y la oportunidad de desarrollo (Chiang-Vega et al., 2021).

Además, en su artículo tuvieron por objetivo examinar los efectos del CO en el DL de 170 trabajadores de hospitales de Pakistán utilizando una metodología de muestreo aleatorio simple en un estudio analítico transversal. El

análisis de correlación de Pearson, regresión múltiple y de confiabilidad se utilizaron para los datos que se recolectaron. Los resultados del análisis de correlación de Pearson evidenciaron que existe una relación positiva entre el CO, el clima de innovación y cooperación con el DL. Se concluyó que desde un punto de vista práctico la administración nosocomial debe incluir la importancia del CL, es decir, un clima de innovación y cooperación para mejorar el DL (Atta et al., 2019).

A nivel nacional, en su una investigación llevada a cabo en Piura, tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el CO y el DL en 27 trabajadores (3 administrativos y 24 asistenciales) de un ES mental comunitario, mediante un estudio descriptivo correlacional, en la pandemia por COVID-19. Los resultados revelaron que el CO se relacionó de forma significativa con el DL. Además, se evidenció que el CO presentó una relación estadísticamente significativa con la superación personal. Se concluye que el CO se relaciona con el DL en trabajadores de salud (Rufino, 2022).

Por otro lado, en un estudio realizado en Huancayo, tuvo objetivizó evaluar la relación que existe entre el CO y rendimiento laboral (RL), en 70 trabajadores de un centro de salud. Desarrolló una investigación correlacional. La técnica empleada fue la encuesta (para el CO el cuestionario de Litwin y Stringer y para el RL el cuestionario de Koopmans). Se usó la prueba estadística Rho de Spearman. Encontraron en un 68,6% un CO bueno. El 82,9% de los trabajadores presentan un RL regular. Además, el 84,3% presentó un rendimiento en la tarea bueno, 57,1 % presentó un rendimiento en el contexto bueno y el 51,4% presentaron comportamientos contraproducentes deficiente. Concluyeron en la existencia de relación entre el CO y el RL en los trabajadores de salud (Cristóbal, 2021).

Así también, en estudio desarrollado en Amazonas, objetivizó la evaluación de la relación entre el CO y el DL en 60 trabajadores de una Microred de Salud en Bagua Grande. Aplicaron encuestas e instrumentos de CO y el Formato de Evaluación de DL del MINSA. Para la analítica estadística se utilizaron las pruebas de Chi-cuadrado y R de Pearson. Evidenciaron que el CO

y el DL fueron regulares. Además, el CO se correlacionó de forma significativa y directa con el DL con una intensidad moderada. Las dimensiones del CL relacionado con el DL fueron la cultura en la organización y el diseño organizacional. Sin embargo, el potencial humano fue la única dimensión que no se relacionó con el DL. Concluyeron que existe relación entre el CO y el DL (Puitiza et al., 2020).

Por otro lado, en un estudio llevado a cabo en Arequipa, tuvo por objetivo la identificación de la relación entre el CL y el DL en un estudio transversal. Se efectuó una evaluación del desempeño de 55 jefes de áreas nosocomiales, con un Cuestionario de Evaluación del Desempeño y la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (CL-SPC). No encontraron una relación significativa entre el CL y el DL, sin embargo, evidenciándose la existencia de relación entre las variables estudiadas y sus indicadores. Se concluye que no hubo relación entre el CL y la SL en un análisis global, más si independientemente entre las variables y sus indicadores (Alemán, 2019).

Así también, en una investigación desarrollada en Pasco, objetivizó evaluar la relación entre el CL y el DL en 234 trabajadores sanitarios del Hospital Daniel Alcides Carrión. Desarrollaron un estudio correlacional, transversal. Emplearon una escala de CO y una hoja de evaluación del desempeño. Para el análisis de inferencia se usó el coeficiente de correlación R de Pearson. Encontraron que el 83,3 % manifestaron CO por mejorar y el 49,1 % presentaron DL promedio. Además, evidenciaron que el CO se relacionó en forma significativa con el DL del personal de salud, y que, el DL se relaciona significativamente con el CO en las dimensiones potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización. Se concluye que el CO se relaciona con el DL en el Hospital Daniel Alcides Carrión (Rojas, 2019).

A nivel local, en un estudio desarrollado en Trujillo, tuvieron por objetivo analizar la relación del CO y la SL en un nosocomio de alto nivel. Se desarrolló un estudio transversal, correlacional en 30 profesionales sanitarios. Para evaluar las variables utilizaron la Escala de CO y la Escala de SL. Hubo similitud en los niveles de ambas variables, favorable (70%), media (20%) y desfavorable (10%) para CO y alta (70%), regular (20%) y baja (10%) para SL. Para la evaluación de

las variables se usó la prueba de Rho de Spearman. Encontraron correlación entre el CO y la SL. Concluyeron en la existencia de evidencia significativa para sustentar la relación entre el CO con la SL en el personal sanitario (Montoya et al., 2018).

Desde la perspectiva de la gestión de los servicios de la salud (GSS), el CL y la SL del trabajador sanitario en las instituciones públicas resultan importantes para la sociedad, ya que atienden la necesidad de salud y emergencia de la población y por tanto, requieren de un adecuado entorno laboral que garantice la eficiencia, la calidad y calidez de las prestaciones brindadas (Chiang-Vega et al., 2021).

El CL se define como la percepción del empleado con respecto a su ambiente de trabajo y en relación con aquellos aspectos que se vinculan como la posibilidad de realización personal, involucrarse con la tarea que desarrolla, las supervisiones que recibe, el tener acceso a aquella información que se relaciona con su labor en coordinación con el resto de sus compañeros y condiciones de trabajo que facilitan su función. Permite la orientación de acciones de prevención y corrección necesarias para la optimización y el fortalecimiento del desarrollo de los procesos y resultados de una organización (OECD, 2015; Shuttleworth, 2008).

La Escala de CL es un instrumento elaborado, válido y confiable en el idioma español de Perú, para la evaluación del CL. Es un cuestionario de 50 preguntas y mide sus 5 dimensiones (1. Autorrealización, 2. Involucramiento Laboral, 3. Supervisión, 4. Comunicación y 5. Condiciones Laborales) de 10 preguntas en cada una de ellas, que evalúan las percepciones de los profesionales y no profesionales de sobre el CL (Palma, 2004).

Este instrumento fue validado por Palma (2004) en su estudio orientado a evaluar el CL en el Callao (Perú). Así también, este cuestionario es confiable, por lo que no requiere modificación alguna en sus preguntas componentes, una investigación reciente obtuvo una confiabilidad de 0,970 utilizando la técnica de Alfa de Cronbach (Arboleda, 2017).

El CL ha sido de gran interés para académicos y expertos en los últimos años (Shen & Zhang, 2019). Se supone que el CL resulta fundamental en la existencia de una organización debido a su influencia intachable en las actividades de supervisión y se considera una característica importante de un lugar de trabajo gratificado (Obeng et al., 2021). No obstante, se destaca que el impacto del CL en el comportamiento de los empleados es más fuerte en las relaciones interpersonales, SL y en el DL (Candra et al., 2023; Cristóbal, 2021).

En la perspectiva organizacional de una institución, se describe al DL como las actividades discretas que un individuo realiza durante una unidad de tiempo estándar que contribuye a las actividades centrales de una determinada organización (Opoku et al., 2023). La literatura afirma que la noción bidimensional de la tarea, la SL y el DL ha ganado una aceptación más amplia por parte de las investigaciones en GSS (Obeng et al., 2021; Rojas, 2019).

La SL se define como aquella actitud que presenta el trabajador ante su propia labor; es decir la actitud se está influenciada por la percepción que él tiene en función de su trabajo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo). Se toma en cuenta además si es que el puesto laboral es adecuado para a él, tomando cuidado en aspectos propios como necesidades, valores y rasgos (Palma, 1999).

La Escala de SL es un instrumento elaborado, válido y confiable en el idioma español de Perú, para la evaluación de la SL. Es un cuestionario de 36 preguntas y mide sus 7 dimensiones (1. Significación de la Tarea [6 preguntas], 2, Condiciones Laborales [5 preguntas], 3. Reconocimiento Personal [6 preguntas], 4. Beneficios Económicos [4 preguntas], 5. Políticas Administrativas [5 preguntas], 6. Relaciones Interpersonales [4 preguntas] y 7. Relación con la Autoridad [6 preguntas]) (Palma, 1999).

Este instrumento ya fue validado por Sonia Palma (1999) en su estudio orientado a evaluar la SL en el Callao (Perú). Así también, este cuestionario es confiable, por lo que requiere modificación alguna en sus preguntas

componentes, una investigación reciente obtuvo una confiabilidad de 0,864 utilizando la técnica de Alfa de Cronbach (Arboleda, 2017).

La SL se refiere a los comportamientos prescritos relacionados con la competencia laboral que íntegramente se encuentran vinculados con la SL, mientras que CL se refiere a un conjunto de comportamientos voluntarios, interpersonales, organizacionales o grupales que construyen buenos entornos psicológicos y sociales en las organizaciones (Puitiza et al., 2020; Vesga et al., 2020; Atta et al., 2019). De manera similar, la SL es altamente predictivo por la actitud, el comportamiento, la motivación y las habilidades del personal, así como por su nivel de compromiso, que se ven afectados por el CL (Semu et al., 2019).

El CL influye en el desempeño y la SL, lo que conduce al éxito y mejora continua de las capacidades de la organización (Barría-González et al., 2021). Así, si un líder construye un gran clima de trabajo, el DL se incrementará (Prospel-Santacruz et al., 2022; Quintana, 2021; Guillén, 2021). Además, Obeng et al. (2021) determinaron que el CL tiene un efecto positivo en el rendimiento, dado esto, se considera que la SL es uno de los componentes funcionales y una parte vital de los estudios organizacionales. (A Cvetkovic-Vega et al., 2021).

Los comportamientos mostrados por los empleados con respecto a sus organizaciones, así como el entorno laboral de la organización, son preocupaciones importantes en la literatura existente sobre el comportamiento organizacional (Pradoto et al., 2022; 2021; Atta et al., 2019). Las características individuales, así como el entorno, están determinadas por las actitudes de los superiores y empleados en las organizaciones en las que trabajan (Safrita et al., 2021; Shahnavazi et al., 2021). El CL se ha convertido en un factor imperativo que ha ganado numerosas deliberaciones y atención en la literatura sobre comportamiento organizacional desde la década de 1960 (Obeng et al., 2021).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación:

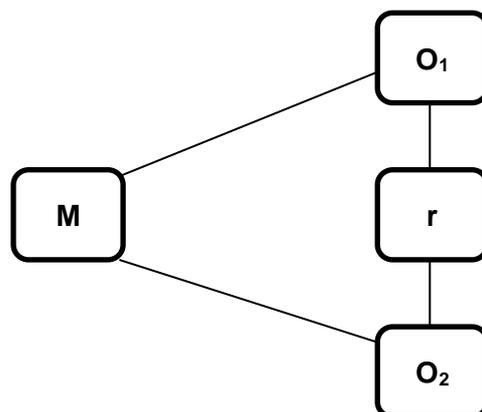
La presente investigación fue de tipo básica, pues consistió en un trabajo original realizado para la adquisición de nuevos conocimientos; (OECD, 2015; Shuttleworth, 2008). El enfoque es cuantitativo, de diseño no experimental, explicativo, correlacional causal. Y de corte transversal. (Hernández y Mendoza, 2018).

##### 3.1.2. Diseño de Investigación:

El diseño es transversal, en el que analiza el estado de una o más variables en un momento determinado o cuál es la relación entre las variables en un momento dado. Un diseño transversal de tipo correlacional causal describe las relaciones y asociaciones entre las categorías, conceptos o variables, para establecer una relación causal entre estos términos. (A Cvetkovic-Vega et al., 2021).

**Figura 1**

*Diseño de investigación*



Donde:

- M: personal de salud de una IPRESS de nivel de atención I-4.
- O<sub>1</sub>: Clima laboral.
- O<sub>2</sub>: Satisfacción laboral.
- r: Relación entre el clima y la satisfacción laborales.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Clima Laboral

**Definición conceptual:** percepción del empleado con respecto a su ambiente de trabajo y en relación con aquellos aspectos que se vinculan como la posibilidad de realización personal, involucrarse con la tarea que desarrolla, las supervisiones que recibe, el tener acceso a aquella información que se relaciona con su labor en coordinación con el resto de sus compañeros y condiciones de trabajo que facilitan su función. Permite la orientación de acciones de prevención y corrección necesarias para la optimización y el fortalecimiento del desarrollo de los procesos y resultados de una organización (Palma, 2004).

**Definición operacional:** Nivel de CL, expresado mediante medida numérica, mediante el uso de la escala nominal Likert, bajo la escala validada por Palma (2004), la cual posee 50 preguntas y mide sus 5 dimensiones. (ver Anexo 1).

**Dimensiones:** 1. Autorrealización, 2. Involucramiento Laboral, 3. Supervisión, 4. Comunicación y 5. Condiciones Laborales, cada una de ellas con un total de 10 indicadores.

## **Variable: Satisfacción Laboral**

**Definición conceptual:** Es la actitud que presenta el trabajador ante su propia labor; es decir la actitud se está influenciada por la percepción que él tiene en función de su trabajo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo). Se toma en cuenta además si es que el puesto laboral es adecuado para a él, tomando cuidado en aspectos propios como necesidades, valores y rasgos (Palma, 1999).

**Definición operacional:** Nivel de SL, expresado mediante medida numérica, mediante el uso de la escala nominal Likert, bajo la escala validada por Palma (2004), la cual posee 36 preguntas y mide sus 7 dimensiones. (ver Anexo 1).

**Dimensiones:** 1. Significación de la Tarea [6 indicadores], 2, Condiciones Laborales [5 indicadores], 3. Reconocimiento Personal [6 indicadores], 4. Beneficios Económicos [4 indicadores], 5. Políticas Administrativas [5 indicadores], 6. Relaciones Interpersonales [4 indicadores] y 7. Relación con la Autoridad [6 indicadores] (Palma, 1999).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Estuvo conformada por el número total del personal de salud de una IPRESS del nivel de atención I-4 de la ciudad de Trujillo, es decir, un total de 100 trabajadores sanitarios que cumplieron los criterios de selección establecidos.

- **Criterios de inclusión:** Personal sanitario que labora en una IPRESS de nivel de atención I-4 de la ciudad de Trujillo con un tiempo de antigüedad no menor a 1 año; que aceptó participar en la investigación dejando evidencia mediante la firma del consentimiento informado (Anexo 2).

- **Criterios de exclusión:** Personal sanitario que en forma voluntaria decidió no participar en el estudio; que durante el desarrollo del estudio decidió dejar de participar.

### **3.3.2. Muestra**

Se encuestó sólo a trabajadores sanitarios que cumplieron con los criterios de selección establecidos, es decir, 100.

### **3.3.3. Muestreo**

En la presente investigación, utilizamos un muestreo no probabilístico de toda la población de trabajadores sanitarios que cumplieron con los criterios de selección.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Trabajadores de salud que hubieron cumplido los criterios de selección.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnica**

La técnica usada fue de un censo, la cual es un este método que consiste en lograr la obtención de información de los sujetos incluidos en el estudio, la cual procede de ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### **3.4.2. Instrumentos**

**3.4.2.1. Consentimiento Informado (Anexo 2).**

**3.4.2.2. Escala de Clima Laboral (Anexo 3):** cuya función es determinar el nivel del CL total y por dimensiones (Palma, 2004).

**3.4.2.3. Escala de Satisfacción Laboral (Anexo 4):** cuya función es determinar el nivel de SL total y por dimensiones (Palma, 1999).

### **3.4.3. Validación y confiabilidad**

La Escala de CL es un instrumento ya validado por Palma (2004) en su estudio orientado a evaluar el CL en el Callao (Perú). Así también, este cuestionario es confiable, por lo que no requiere modificación alguna en sus preguntas componentes, una investigación reciente obtuvo una confiabilidad de 0,970 utilizando la técnica de Alfa de Cronbach (Arboleda, 2017). La Escala de SL es un instrumento ya validado por Sonia Palma (1999) en su estudio orientado a evaluar la SL en el Callao (Perú). Así también, este cuestionario es confiable, por lo que requiere modificación alguna en sus preguntas componentes, una investigación reciente obtuvo una confiabilidad de 0,864 utilizando la técnica de Alfa de Cronbach (Arboleda, 2017).

### **3.5. Procedimientos**

Fue presentado el proyecto de investigación a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para su revisión y aprobación. Se solicitó permiso al Médico Jefe de una IPRESS del nivel de atención I-4, en donde se desarrolló el presente estudio, con el objetivo de encuestar al personal de salud que cumplió los criterios de selección. La muestra de los participantes en el estudio se consideró de acuerdo con los criterios de selección establecidos. Los trabajadores sanitarios fueron informados de los objetivos propuestos y se les solicitó que participen voluntariamente. Después de firmar de consentimiento informado de participación, la encuesta se realizó en un promedio de tiempo de 40 minutos. La base de datos se elaboró en una hoja del programa Excel la cual fue exportada al paquete informático SPSS 26.0 (licenciado para la Universidad César Vallejo) para la evaluación estadística.

### **3.6. Método de análisis de datos**

#### **3.6.1. Análisis descriptivo:**

Se utilizó el análisis de frecuencias (porcentajes). Se incluyó también el valor del coeficiente de variación para cada una de las variables y sus dimensiones.

### **3.6.2. Análisis ligado a la hipótesis:**

Como primer paso a evaluar la normalidad de los datos mediante la prueba estadística de Kolmogorov–Smirnov a fin de determinar si presentaban o no una distribución normal (Anexo 5). Se encontró que los datos, luego de ser analizados, no se distribuyeron de forma normal, por lo que para el análisis de correlación se utilizó la prueba Rho de Spearman, teniendo en cuenta los parámetros establecidos para su interpretación (Anexo 6).

### **3.7. Aspectos éticos**

Nuestro estudio, se desarrolló acorde a los estándares éticos internacionales para el desarrollo de estudios biomédicos humanos, como Principios de Helsinki (2017), Convención CIOMS (2002) e Informe Belmont (1979), garantizando la protección de los sujetos participantes en el estudio, así como su consentimiento para participar, mediante la firma de un consentimiento informado. De igual forma se cumplió con las disposiciones de honestidad de la Universidad César Vallejo (UCV) y de igual forma se sometió el manuscrito a la herramienta Turnitin toda vez que se asegura la originalidad de este, superando en forma satisfactoria el nivel de aceptabilidad establecido.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

***Clima laboral y satisfacción en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.***

		Satisfacción Laboral			Total	
		Baja	Regular	Alta		
Clima Laboral	Desfavorable	Recuento	2	1	0	3
		Porcentaje	66,7%	33,3%	0	100%
	Media	Recuento	2	25	1	28
		Porcentaje	7,1%	89,3%	3,6%	100%
	Favorable	Recuento	9	0	60	69
		Porcentaje	13%	0%	87%	100%
Total		Recuento	13	26	61	100
		Porcentaje	13%	26%	61%	100%

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

Nota: Tabla elaborada con la información de los instrumentos aplicados (CO y SL).

Se observa que el 66,7% de los participantes que presentan un nivel de clima laboral desfavorable poseen un nivel bajo satisfacción laboral y el 33% de los que presentan un nivel de clima laboral desfavorable presentan un nivel de satisfacción laboral regular. El 7,1% de personal que presentan un nivel de clima laboral medio presentan baja satisfacción laboral, por otro lado, el 89,3% que tienen un nivel de clima laboral medio evidencian una satisfacción laboral regular. El 3,6% que presentan un clima laboral medio presentan una satisfacción laboral alta. El 13% de los encuestados que presentan un nivel de clima laboral favorable presentan un nivel de satisfacción laboral bajo, mientras que el 87% de los que presentan un clima laboral favorable presentan una satisfacción laboral alta.

**Tabla 2**

***Nivel de clima laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.***

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Desfavorable</b>	3	3%
<b>Media</b>	28	28%
<b>Favorable</b>	69	69%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Nota: Tabla elaborada con la información de los instrumentos aplicados.

Se observa que un alto porcentaje (69%) del personal de salud encuestado presenta un nivel de clima laboral favorable, el 28% y 3 % restante, un nivel de clima laboral medio y desfavorable respectivamente.

**Tabla 3**

***Nivel de satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.***

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Baja</b>	13	13%
<b>Regular</b>	26	26%
<b>Alta</b>	61	61%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Nota: Tabla elaborada con la información de los instrumentos aplicados.

Se observa que el 61% del personal asistencial encuestado en la IPRESS en donde se desarrolló el estudio presenta un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 26% y el 13% restante presentaron un nivel de satisfacción laboral regular y bajo respectivamente.

**Tabla 4**

**Relación entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.**

			Satisfacción Laboral			Total
			Baja	Regular	Alta	
<b>Autorrealización</b>	<b>Desfavorable</b>	<b>Recuento</b>	11	2	0	13
		<b>Porcentaje</b>	84,6 %	15,4%	0	100%
	<b>Media</b>	<b>Recuento</b>	2	24	1	27
		<b>Porcentaje</b>	7,4%	88,9%	3,7 %	100%
	<b>Favorable</b>	<b>Recuento</b>	0	0	60	60
		<b>Porcentaje</b>	0%	0%	100 %	100%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	13	26	61	100%
		<b>Porcentaje</b>	13%	26%	61%	100%

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

Nota: Tabla elaborada con la información de los instrumentos aplicados.

Se observa que el 84,6% de los participantes que presentan un nivel de autorrealización desfavorable poseen un nivel bajo satisfacción laboral y el 15,4% de los que presentan un nivel de clima laboral desfavorable presentan un nivel de satisfacción laboral regular. El 7,4% de personal que presentan un nivel de autorrealización medio presentan baja satisfacción laboral, por otro lado, el 88,9% que tienen un nivel de autorrealización medio evidencian una satisfacción laboral regular. El 3,7% que presentan un nivel de autorrealización medio presentan una satisfacción laboral alta. El 100% de los encuestados que presentan un nivel de autorrealización favorable presentan un nivel de satisfacción laboral alto.

**Tabla 5**

***Relación entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.***

			<b>Satisfacción Laboral</b>			<b>Total</b>
			<b>Baja</b>	<b>Regular</b>	<b>Alta</b>	
<b>Involucramiento Laboral</b>	<b>Desfavorable</b>	<b>Recuento</b>	12	1	0	13
		<b>Porcentaje</b>	92,3 %	7,7%	0%	100%
	<b>Media</b>	<b>Recuento</b>	1	25	1	27
		<b>Porcentaje</b>	3,7%	92,6%	3,7 %	100%
	<b>Favorable</b>	<b>Recuento</b>	0	0	60	60
		<b>Porcentaje</b>	0%	0%	100 %	100%
	<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	13	26	61	100%
		<b>Porcentaje</b>	13%	26%	61%	100%

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

Nota: Tabla elaborada con la información de los instrumentos aplicados.

Se observa que el 92,3% de los participantes que presentan un nivel de involucramiento laboral desfavorable poseen un nivel bajo satisfacción laboral y el 7,7% de los que presentan un nivel de involucramiento laboral desfavorable presentan un nivel de satisfacción laboral regular. El 3,7% de personal que presentan un nivel de involucramiento laboral medio presentan baja satisfacción laboral, por otro lado, el 92,6% que tienen un nivel de involucramiento laboral medio evidencian una satisfacción laboral regular. El 3,7% que presentan un involucramiento laboral medio presentan una satisfacción laboral alta. El 100% de los encuestados que presentan un nivel de involucramiento laboral favorable presentan un nivel de satisfacción laboral alto.

**Tabla 6**

***Relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.***

			<b>Satisfacción Laboral</b>			<b>Total</b>
			<b>Baja</b>	<b>Regular</b>	<b>Alta</b>	
<b>Supervisión</b>	<b>Desfavorable</b>	<b>Recuento</b>	11	0	0	11
		<b>Porcentaje</b>	100%	0%	0%	100%
	<b>Media</b>	<b>Recuento</b>	2	26	1	29
		<b>Porcentaje</b>	6,9%	89,7%	3,4%	100%
	<b>Favorable</b>	<b>Recuento</b>	0	0	60	60
		<b>Porcentaje</b>	0%	0%	100%	100%
	<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	13	26	61	100
		<b>Porcentaje</b>	13%	26%	61%	100%

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

Nota: Tabla elaborada con la información de los instrumentos aplicados.

Se observa que el 100% de los participantes que presentan un nivel de supervisión desfavorable poseen un nivel bajo satisfacción laboral. El 6,9% de personal que presentan un nivel de supervisión laboral medio presentan baja satisfacción laboral, por otro lado, el 89,7% que tienen un nivel de supervisión medio evidencian una satisfacción laboral regular. El 3,4% que presentan un nivel de supervisión medio presentan una satisfacción laboral alta. El 100% de los encuestados que presentan un nivel de supervisión favorable presentan un nivel de satisfacción laboral alto.

**Tabla 7**

***Relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.***

		Satisfacción Laboral			Total	
		Baja	Regular	Alta		
Comunicación	Desfavorable	Recuento	13	2	0	15
		Porcentaje	86,7%	13,3%	0%	100%
	Media	Recuento	0	12	1	13
		Porcentaje	0%	92,3%	7,7%	100%
	Favorable	Recuento	0	12	60	72
		Porcentaje	0%	16,7%	83,3%	100%
	Total	Recuento	13	26	61	100
		Porcentaje	13%	26%	61%	100,0%

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

Nota: Tabla elaborada con la información de los instrumentos aplicados.

Se observa que el 86,7% de los participantes que presentan un nivel de comunicación desfavorable poseen un nivel bajo satisfacción laboral y el 13,3% de los que presentan un nivel de comunicación desfavorable presentan un nivel de satisfacción laboral regular. El 92,3% de personal que presentan un nivel de comunicación medio presentan regular satisfacción laboral, por otro lado, el 7,7% que tienen un nivel de comunicación medio evidencian una satisfacción laboral alta. El 16,7% que presentan un nivel de comunicación favorable presentan una satisfacción laboral regular. El 83,3% de los encuestados que presentan un nivel de comunicación favorable presentan un nivel de satisfacción laboral alto.

**Tabla 8**

***Relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.***

		Satisfacción Laboral			Total	
		Baja	Regular	Alta		
Condiciones Laborales	Desfavorable	Recuento	11	14	0	25
		Porcentaje	44%	56%	0%	100%
	Media	Recuento	2	12	1	15
		Porcentaje	13,3%	80%	6,7 %	100%
	Favorable	Recuento	0	0	60	60
		Porcentaje	0%	0%	100 %	100%
	Total	Recuento	13	26	61	100
		Porcentaje	13%	26%	61%	100,0 %

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

Nota: Tabla elaborada con la información de los instrumentos aplicados.

Se observa que el 44% de los participantes que presentan un nivel de condiciones laborales desfavorable poseen un nivel bajo satisfacción laboral y el 56% de los que presentan un nivel de condiciones laborales desfavorable presentan un nivel de satisfacción laboral regular. El 13,3% de personal que presentan un nivel de condiciones laborales medio presentan baja satisfacción laboral, por otro lado, el 80% que tienen un nivel de comunicación medio evidencian una satisfacción regular. El 6,7% que presentan un nivel de condiciones laborales medio presentan una satisfacción laboral alta. El 100% de los encuestados que presentan un nivel de condiciones laborales favorable presentan un nivel de satisfacción laboral alto.

**Tabla 9**

***Correlación entre clima y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4, 2023.***

<b>Dimensiones del clima laboral</b>	<b>Coeficiente Rho de Spearman</b>	<b>Sig.</b>
Autorrealización	0,876	<0,001**
Involucramiento laboral	0,916	<0,001**
Supervisión	0,887	<0,001**
Comunicación	0,735	<0,001**
Condiciones laborales	0,922	<0,001**

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

Nota: Tabla elaborada con la información de los instrumentos aplicados.

Se evidencia que todas las dimensiones de la variable clima laboral se correlacionaron directa y significativamente con la variable satisfacción laboral.

## V. DISCUSIÓN

Los requerimientos prestacionales generados por la creciente demanda de atención y la satisfacción laboral han hecho imperativo que en las IPRESS la gestión de los servicios de la salud emplee las mejores condiciones laborales de tal forma que influyan en el desempeño de los empleados (Obeng et al., 2021).

El presente estudio se desarrolló en una IPRESS de nivel de atención I-4 y tuvo por objetivo si el clima laboral influye en la satisfacción del personal asistencial, teniendo como muestra un total de 100 participantes.

En cuanto al objetivo general de nuestra investigación, el resultado se encuentra representado en la Tabla 1, mostrando evidencia de relación entre las variables estudiadas (clima y satisfacción laboral) mediante un Rho de Spearman de 0,918 y un valor  $p < 0,001$ , lo que significa que existe una correlación directa muy alta y significativa.

Nuestros resultados coinciden con estudios precedentes como el de Candra, et al. (2023), quienes indicaron que el PL, la SL y el CL pueden mejorar directamente el desempeño de los empleados. Además, que la profesionalidad y la satisfacción laborales pueden mejorar el CL, infiriendo que el CL se vuelve parcialmente mediador de la relación entre PL y SL sobre el DL.

Así mismo, Opoku et al. (2023), hallaron que el apoyo del supervisor actuó como un factor moderador en la relación entre el CL y el DL, concluyendo que es requerido que los gestores y supervisores de salud se vuelvan más conscientes de la labor de los trabajadores de las instituciones, teniendo a bien fomentar el intercambio de ideas, hechos y opiniones relevantes dentro del sector de la salud.

En un estudio nacional, Puitiza et al. (2020), evidenciaron que el CO se correlacionó significativa y directamente con el DL con una intensidad moderada. Las dimensiones del clima relacionado con el desempeño fueron la cultura en la organización y el diseño organizacional. Sin embargo, el potencial humano fue la única dimensión que no se relacionó con el DL. Concluyeron que existe relación entre el CO y el DL.

Así pues, otra investigación que contrasta con nuestros resultados es la de Montoya et al. (2018) realizada en un hospital de alta complejidad en la región La Libertad (Perú), pues halló correlación entre el CO y la SL, concluyendo en que existe evidencia significativa para sustentar que el CO se relaciona con la SL en el personal de salud.

En la Tabla 2 se puede observar el nivel del clima laboral de los trabajadores sanitarios que participaron en nuestro estudio, el cual fue favorable en un 69%, medio en un 28% y desfavorable en un 3%. Respecto a los niveles de satisfacción laboral, según lo observado en la Tabla 3, estos fueron: alto 61%, regular 26% y baja en un 13%.

En la Tabla 3 se observa que el 61% del personal asistencial encuestado en la IPRESS en donde se desarrolló el estudio presenta un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 26% y el 13% restante presentaron un nivel de satisfacción laboral regular y bajo respectivamente.

En concordancia con nuestros resultados, un estudio mexicano identificó una correlación positiva entre la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud, siendo en ambas variables los niveles altos. (Ángel-Salazar et al., 2021).

Así también se ve con similitud que, en una investigación nacional, Guerra et al. (2023), encontraron que el clima organizacional del personal de salud y sus

dimensiones fueron saludables ( $96,58 \pm 3,21$ ) al evaluarlos en un estudio desarrollado en el Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) dentro del contexto COVID-19 en la ciudad de Piura.

Así pues, Rufino (2022), encontraron en un 68,6% un CL bueno. El 82,9% de los trabajadores presentan un RL regular. Además, el 84,3% presentó un rendimiento en la tarea bueno, 57,1 % presentó un rendimiento en el contexto bueno y el 51,4% presentaron comportamientos contraproducentes deficiente. Concluyeron que existe relación entre el CO y el RL en los trabajadores de salud.

Así también, Rojas (2019), encontraron que el 83,3 % manifestaron CO por mejorar y el 49,1 % presentaron DL promedio. Además, evidenciaron que el CO se relacionó en forma significativa con el DL del personal de salud, y que, el DL se relaciona significativamente con el CO en las dimensiones potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización. Concluyeron que el CO se relaciona con el DL del personal sanitario en el Hospital Daniel Alcides Carrión.

Evaluamos además la relación entre las dimensiones de la variable clima laboral (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) y la variable satisfacción laboral, los cuales se encuentran representados en las tablas que a continuación se describen:

Tabla 4, que muestra la relación entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 durante el año 2023, evidenciándose una correlación directa alta y significativa (Rho de Spearman: 0,876, valor  $p$ :  $<0,001$ ).

Tabla 5, que muestra la relación entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4

durante el año 2023, evidenciándose una correlación directa muy alta y significativa (Rho de Spearman: 0,916, valor p: <0,001).

Tabla 6, que muestra la relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 durante el año 2023, evidenciándose una correlación directa alta y significativa (Rho de Spearman: 0,887, valor p: <0,001).

Tabla 7, que muestra la relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 durante el año 2023, evidenciándose una correlación directa alta y significativa (Rho de Spearman: 0,735, valor p: <0,001).

Tabla 8, que muestra la relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 durante el año 2023, evidenciándose una correlación directa muy alta y significativa (Rho de Spearman: 0,876, valor p: <0,001).

Tabla 9, que resume la relación entre todas las dimensiones de clima y satisfacción laborales en personal asistencial de un establecimiento de salud I-4 durante el año 2023, evidenciándose correlaciones directas altas, muy altas y significativas.

En concreto, tanto en forma global como en todas sus dimensiones, la variable clima laboral se relaciona muy significativamente con la variable satisfacción laboral. Estudios precedentes han reportado esta situación fortaleciendo el sustento de nuestros hallazgos.

Chiang-Vega et al. (2021), encontraron que la percepción de CI no fue estadísticamente relevante en el contexto estudiado. Concluyeron que la SL

tiene una relación positiva y estadísticamente significativa sobre el CO, aquí se privilegia la satisfacción con el grupo de trabajo y la oportunidad de desarrollo.

Además, Atta et al. (2019), mostraron que existe una relación positiva entre el CO, el clima innovador y el clima cooperativo con el desempeño de los empleados. Lograron concluir que desde un punto de vista práctico la administración de los hospitales debe comprender la importancia del clima, es decir, un clima innovador y un clima cooperativo para mejorar el desempeño de los empleados.

Todo esto conlleva a enfatizar de que, desde la perspectiva de la gestión de los servicios de la salud, el CL y la SL del trabajador sanitario en las instituciones públicas resultan importantes para la sociedad, ya que atienden la necesidad de salud y emergencia de la población y por tanto, requieren de un adecuado entorno laboral que garantice la eficiencia, la calidad y calidez de las prestaciones brindadas (Chiang-Vega et al., 2021).

La satisfacción laboral es la resultante de varias actitudes que presenta el trabajador hacia su empleo, factores concretos (la institución, el jefe, los compañeros de trabajo, el sueldo, los ascensos, las labores que desempeñan, las condiciones laborales, etc.) llegan al resultado humano más vital en el centro de trabajo que siempre se ha encontrado implícita o explícitamente asociada al desempeño lo que lleva a esperar el hecho concordante de que los trabajadores más satisfechos sean también a su vez los más productivos (Montoya et al., 2018).

De acuerdo con nuestros resultados en el personal sanitario estudiado, es predominante del nivel alto de clima y satisfacción laboral, mostrando así el hecho de que los trabajadores se sienten satisfechos al cumplir sus labores, reflejando una buena interacción profesional al interior de la IPRESS, generando aspectos importantes como confianza, responsabilidad y empatía; con una

buena comunicación fomentando el entendimiento, la comprensión, el respeto y la ayuda entre todos. Asimismo, fortalece el logro de los que toda organización pretende (Chiang-Vega et al., 2021; Montoya et al., 2018).

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que existe relación directa entre el clima y satisfacción laborales, con una correlación muy alta de Rho Spearman de 0,918 y una significancia de es inferior a 0,01 para ambos casos.
2. Se concluyó que el nivel de clima laboral en un establecimiento de salud I-4 en el año 2023 fue de 3% desfavorable, 28% medio y 69% favorable.
3. Se concluyó que el nivel de satisfacción laboral en un establecimiento de salud I-4 en el año 2023 fue en un 13% baja, 26% regular y 61% alta.
4. Se concluyó que existe relación entre la dimensión de autorrealización y satisfacción laboral, con una correlación directa alta de Rho Spearman de 0,876 y una significancia menor de 0,001 para ambos casos.
5. Se concluyó que existe relación entre la dimensión de involucramiento laboral y satisfacción, con una correlación directa muy alta de Rho Spearman de 0,916 y una significancia menor de 0,001 para ambos casos.
6. Se concluyó que existe relación entre la dimensión de supervisión y satisfacción laboral, con una correlación directa alta de Rho Spearman de 0,887 y una significancia menor de 0,001 para ambos casos.
7. Se concluyó que existe relación entre la dimensión de comunicación y satisfacción laboral, con una correlación directa alta de Rho Spearman de 0,735 y una significancia menor de 0,001 para ambos casos.
8. Se concluyó que existe relación entre la dimensión de condiciones laborales y satisfacción laboral, con una correlación directa muy alta de Rho Spearman de 0,922 y una significancia menor de 0,001 para ambos casos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Primera. En el presente trabajo se sugiere elaborar un aplicativo informático on-line, cuya función es medir periódicamente el clima y la satisfacción laborales en el personal sanitario del sector público a fin de poder tomar medidas gerenciales oportunas en cuanto a estos dos aspectos.
- Segunda. Coordinar con las unidades ejecutoras administrativas inmediatas (Red de Salud Trujillo) y mediatas (Gerencia Regional de Salud La Libertad) políticas laborales que garanticen el clima y la satisfacción laborales de los servidores públicos de las IPRESS bajo su jurisdicción.
- Tercera. Poner en marcha planes de mejora continua para efectivizar actividades orientadas a la mejora del clima y la satisfacción laboral dentro del contexto del derecho asistencial administrativo y la política de calidad y calidez de la atención sanitaria.

## REFERENCIAS

- 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, DOI: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Arboleda, L.I. (2017). Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016. Recuperado el 25 de Mayo de 2023; de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8309/Arboleda\\_PLI-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8309/Arboleda_PLI-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Atta, H., Lashari, R.H., Rana, A.H., Atta, S., & Nazir, S.H. (2019). The role of organizational climate on employee performance: an empirical study of government hospitals of Lahore, Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 8, 4, 56-63. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de: [https://european-science.com/eojnss\\_proc/article/view/5955](https://european-science.com/eojnss_proc/article/view/5955)
- Alemán, G.M. (2019). Clima laboral y evaluación del desempeño a jefes de área en hospitales del MINSA, Región Arequipa, 2017. *Véritas*, 20, 1, 45-49, DOI: <https://doi.org/10.35286/veritas>
- Barría-González, J., Postigo, Álvaro, Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Evaluación de clima organizacional: propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología*, 37, 1, 168–177, DOI: <https://doi.org/10.6018/analesps.417571>
- Candra, A., Sudiro, A., & Susilowati, C. (2023). The relationship between work professionalism and job satisfaction toward employee performance in mediating of organizational climate. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12, 2, 177–186. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2380>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through

structural equations. *Retos*, 11, 22, 339-352. DOI: <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2ª Ed. México, Mc Graw–Hill/Interamericana Editores. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)

Chinga, L.O., & Terrazas, S.M. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra – Villa San Luis” 2014*. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8407>

Chiquinta, G. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque–Chiclayo, 2017*. Recuperado el 25 de Marzo de 2023, de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8473>

CIOMS. (2002). *Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos*. Ginebra. Recuperado el 25 de Marzo de 2023, de: [https://cioms.ch/wp-content/uploads/2016/08/PAUTAS\\_ETICAS\\_INTERNACIONALES.pdf](https://cioms.ch/wp-content/uploads/2016/08/PAUTAS_ETICAS_INTERNACIONALES.pdf)

CONCYTEC. (2023). *Glosario de términos. Investigación aplicada*. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de: <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-aplicada/>

Cristóbal, A. (2021). *Clima organizacional y rendimiento laboral en el personal del centro de salud La Libertad 2020*. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3468/T037\\_42053151\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3468/T037_42053151_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guerra, F. B., Lama, R. A., Guerra, M. S., & Elera, R. N. (2023). *Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el*

contexto COVID-19, Piura 2021. *Horizonte Médico* (Lima), 23(1), e2147, DOI: <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2022.v23n1.04>

Guillén, B.L. (2021). Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Vascor, Distrito Villa El Salvador. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2169/TL-Guillen%20B-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5.

Llanos, E.F., Arenas, D., Valcárcel, D., & Huapaya, O. (2020). Historia de la atención primaria de salud en Perú: entendiendo su camino y perspectivas actuales. *Rev Med Hered.*, 31, 266-273, DOI: <https://doi.org/10.20453/rmh.v31i4.3861>

Mendoza, J.M., Burbano, V.M., & Mendoza, H.H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información Tecnológica*, 33, 6, 157-166, DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>

Montoya, J.A., & Acuña, L.V. (2018). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el servicio de emergencia. Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta – EsSalud. La Libertad, Perú. 2017. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17700>

Obeng, A.F., Zhu, Y., Azinga, S.A., & Quansah, P.E. (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*, 11(2). DOI: <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>

OECD. (2018). *Manual de Frascati 2015: guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental.*

Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, FECYT, DOI:  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>

- OMS. (2020). Las funciones esenciales de la salud pública en las Américas. Una renovación para el siglo XXI. Marco conceptual y descripción. Ginebra, OMS. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Opoku, S.Y., Ampon-Wireko, S., Arka, S.Y.A., & Donkor, A. (2023). How organizational climate of silence affects job performance: the role of work engagement and supervisor support among frontline nurses. *Journal of Ideas in Health*, 6,2, 864-873, DOI: <https://doi.org/10.47108/jidhealth.Vol6.Iss2.283>
- Palma, S. (1999). Escala Satisfacción Laboral. SL-SPC. Lima, Perú: Editorial Cartolan Eirl.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral. CL – SPC. Perú: Editorial Cartolan Eirl.
- Pedraza, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10, 20, e051, DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pradoto H, Haryono S, & Wahyuningsih SH. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work.*, 71, 2, 345-355, DOI: <https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- Prospel-Santacruz, E., Romero-Morocho, L., & Jaya-Pineda, I. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *593 Digital Publisher CEIT*, 7, 3, 184-196, DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>
- Puitiza, C. M., Tejada, S., Morales, E., Chávez, S., & Sánchez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microrred de salud Bagua Grande en Perú. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11, 31, 71-85, DOI: <https://doi.org/10.46925//rdluz.31.06>

- Quintana, O.S. (2021). Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Euro Parts S.R.L., La Victoria, Lima, 2020. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1528/QUINTANA%20MORENO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista de Salud UDH*, 1, 4, e28, DOI: <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Rufino, J.L. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario San Gerardo de Tambogrande, en el escenario COVID-19. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3639/FCA-D-RUF-JIM-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Safrita, S.B., Erlina, R.E., & Ribban, R.R. (2021). Effect of organizational climate on employee performance with job satisfaction as a mediation variable. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 27, 2, 272-283, DOI: <http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v2>
- Semu, B.N., Cherinet, Tadesse, B.C., & Amare, W.E. (2019). Perceived institutional climate and faculties' affective commitment: evidence from Ethiopian higher educational institutions. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 7, 1, 826-835, DOI: <https://doi.org/10.18535/ijprm/v7i1.e101>
- Shahnavazi, A., Fadaei, M., Shahnavazi, H., & Bouraghi, H. (2021). The effect of perceived organizational climate on the performance of nurses in private hospitals. *J Clin Res Paramed Sci.*, 10, 2, e108532, DOI: <https://doi.org/10.5812/jcrps.108532>
- Shen, J., & Zhang, H. (2019). Socially responsible human resource management and employee support for external CSR: roles of organizational CSR climate and perceived CSR directed toward employees. *Journal of Business Ethics*, 156,3, 875–888. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3544-0>

- Supriyati S., Udin U., Wahyudi S., & Mahfudz M. (2019). Investigating the relationships between organizational change, organizational climate, and organizational performance. *International Journal of Financial Research*, 10, 6, 88–94, DOI: <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n6p88>
- Vesga, J.J., García, M., Forero, C., Aguilar, M.C., Ángel, J., Quiroz, E., Castaño, E.J., Andrade, V., & Gómez, M.A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 22, 1, 52-61, DOI: <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

## ANEXO 1

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Clima Laboral	<p>El clima laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Permite orientar acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (Palma, 2004).</p>	<p>Clima laboral que será medido con un instrumento que consta de 50 ítems y que presenta las siguientes dimensiones:                      Autorrealización: "Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro."                      Involucramiento laboral: "Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización."                      Supervisión: "Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario."                      Comunicación: "Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma."                      Condiciones laborales: "Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas."</p>	Autorrealización	Posibilidades de desarrollo personal. Posibilidades de desarrollo profesional.	0 - 10	Nunca  Poco  Regular  Mucho  Siempre
			Involucramiento Laboral	Identificación con los valores de la organización. Compromiso en el cumplimiento.	11 – 20	
			Supervisión	Apoyo y orientación en las tareas. Evaluación del trabajo.	21 – 30	
			Comunicación	Grado de fluidez, celeridad, coherencia y precisión de la comunicación interna.	31 – 40	
			Condiciones Laborales	Reconocimiento de contar con elementos materiales. Reconocimiento de contar con elementos económicos. Reconocimiento de contar con elementos psicosociales.	41 - 50	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral que es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecúa a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos (Palma, 1999).	<p>Satisfacción Laboral que será medida con un instrumento que consta de 36 ítems y que presenta las siguientes dimensiones:</p> <p>Significación de la tarea: "Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte materia".</p> <p>Condiciones laborales: "Evaluación del trabajo en función a la existencia de o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral".</p> <p>Reconocimiento personal: "Tendencia evaluativa del trabajador en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo con respecto a logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos".</p> <p>Beneficios económicos: "Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo de la tarea asignada".</p> <p>Políticas administrativas: "El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador".</p> <p>Relaciones interpersonales: "El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.</p> <p>Relación con la autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas".</p>	Significación de la Tarea	<p>Disposición al trabajo en función del esfuerzo requerido.</p> <p>Disposición al trabajo en función de la realización para el trabajador.</p> <p>Disposición al trabajo en función de la equidad con respecto a las tareas.</p>	1 – 6	Nunca Poco Regular Mucho Siempre
			Condiciones Laborales	<p>Existencia de los medios para la realización del trabajo.</p> <p>Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.</p>	7 – 11	
			Reconocimiento Personal	<p>Reconocimiento propio con respecto a los logros obtenidos.</p> <p>Reconocimiento de personas asociadas al trabajo con respecto a los logros obtenidos.</p>	12 – 17	
			Beneficios Económicos	<p>Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos.</p> <p>Disposición al trabajo en función a incentivos económicos.</p>	18 – 21	
			Políticas Administrativas	<p>Disposición frente a los lineamientos o normas institucionales.</p>	22 – 26	
			Relaciones Interpersonales	<p>Disposición frente a la interrelación con otros miembros de la organización</p>	27 – 30	
			Relación con la Autoridad	<p>Apreciación del trabajador con su jefe directo.</p> <p>Apreciación del trabajador y sus actividades cotidianas.</p>	31 – 36	

**ANEXO 2**  
**- CUESTIONARIO -**

**Test – ESCALA DE CLIMA LABORAL (C.L – S.P.C)**

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. 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.

Todo o Siempre: 5

Mucho: 4

Regular o Algo: 3

Poco: 2

Ninguno o Nunca: 1

N°	PREGUNTAS	Siempre	Mucho	Regular	Poco	Nunca
	<b>DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN</b>					
1.	Existen oportunidades de progresar en su institución.					
2.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5.	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.					

6	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
7	La organización promueve el desarrollo del personal.					
8	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
9	Se reconocen los logros en el trabajo.					
10	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
	<b>DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>					
11	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
15	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.					
20	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
	<b>DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN</b>					
21	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					

22	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe la 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 organización.					
	<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN</b>					
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
36	En la organización se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	El Coordinador escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					

40	Se conocen los avances en las otras áreas de las coordinaciones.					
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>						
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 sus responsabilidades.					
44	El grupo 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 buena administración de los recursos.					
47	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.					
48	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
49	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## **INSTRUMENTO PARA MEDIR CLIMA LABORAL**

Nombre del Instrumento: Escala Clima Laboral Autor/es: Sonia Palma Carrillo

Año: 2004 – Lugar: Callao

Población a la que se puede administrar: personal profesional y no profesional de ciencias de la salud.

Objetivo: Medir la percepción individual y grupal del clima laboral de los profesionales y no profesionales de ciencias de la salud.

Forma de Administración: Individual / Grupal.

Tiempo de Aplicación: 20 minutos.

### **Descripción del Instrumento**

Consiste en un cuestionario de 50 ítems, y cinco dimensiones, que evalúan las percepciones de los profesionales y no profesionales de enfermería acerca del clima organizacional. La dimensión (I) Autorrealización consta de diez preguntas, la dimensión (II) Involucramiento laboral consta de diez preguntas, la dimensión, (III) Supervisión consta de diez preguntas, la dimensión (IV) Comunicación consta de diez preguntas y la dimensión (V) Condiciones laborales consta de diez preguntas.

Se empleó la Escala de respuestas de Likert con puntuaciones que van del 1 al 5 para cada pregunta distribuida de la siguiente manera:

- 1: Ninguno o nunca
- 2: Poco
- 3: Regular o algo
- 4: Mucho
- 5: Todo o siempre

La escala de medición final se hará mediante baremos, de acuerdo con los siguientes intervalos que corresponden a las categorías respectivas:

*Escalas y baremos de la variable clima organizacional*

---

**Cuantitativo**

<b>General</b>	<b>Dim1</b>	<b>Dim2</b>	<b>Dim3</b>	<b>Dim4</b>	<b>Dim5</b>	<b>Cualitativo</b>
184 - 250	38-50	38-50	38-50	38-50	38-50	Favorable
117-183	24-37	24-37	24-37	24-37	24-37	Media
50 -116	10-23	10-23	10-23	10-23	10-23	Desfavorable

---

***Fuente: ECO Sonia Palma (2004)***

### ANEXO 3

#### - Cuestionario -

#### Test. ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL – SPC)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considera expresa mejor su punto de vista. No hay preguntas buena ni mala.

- Todo o Siempre: 5
- Mucho: 4
- Regular o Algo: 3
- Poco: 2
- Ninguno o Nunca: 1

Nº	PREGUNTAS	Siempre	Mucho	Regular	Poco	Nunca
	<b>DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN DE LAS TAREAS</b>					
1	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
2	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
3	Me siento realmente útil con la labor que hago.					
4	Mi trabajo me aburre.					
5	Me siento complacido con la actividad que realizo.					

6	Me gusta el trabajo que realizo.					
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>						
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
10	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
11	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
<b>DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL</b>						
12	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
13	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
14	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
15	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
16	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
17	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					

	<b>DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>					
18	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
19	Me siento mal con lo que gano.					
20	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
21	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	<b>DIMENSIÓN: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>					
22	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
23	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
24	Me disgusta mi horario.					
25	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
26	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	<b>DIMENSIÓN: RELACIONES</b>					
	<b>INTERPERSONALES</b>					
27	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
28	Me agrada trabajar con mis compañeros.					

29	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
30	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>					
31	Los jefes son comprensivos.					
32	Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando les pido una alta sobre mi trabajo.					
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
36	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## **Instrumento para medir Satisfacción Laboral**

Nombre del Instrumento: Escala satisfacción laboral Autor/es: Sonia Palma Carrillo

Año: 1999 – Lugar: Callao

Población a la que se puede administrar: personal profesional y no profesional de ciencias de la salud.

Objetivo: Medir la percepción individual y grupal de satisfacción laboral en los profesionales y no profesionales de ciencias de la salud.

Forma de Administración: Individual / Grupal.

Tiempo de Aplicación: 20 minutos.

### **Descripción del Instrumento**

Consiste en un cuestionario de 36 ítems, y siete dimensiones, que evalúan las percepciones de los profesionales y no profesionales de enfermería acerca de satisfacción laboral. La dimensión (I) Significación de la tarea consta de seis preguntas, la dimensión (II) Condiciones laborales consta de cinco preguntas, la dimensión (III) Reconocimiento personal consta de seis preguntas, la dimensión (IV) Beneficios económicos consta de cuatro preguntas, la dimensión (V) Políticas Administrativas consta de cinco preguntas, la dimensión (VI) Relaciones interpersonales consta de cuatro preguntas y la dimensión (VII) Relación con la autoridad consta de seis preguntas.

Se empleó la Escala de respuestas de Likert con puntuaciones que van del 1 al 5 para cada pregunta distribuida de la siguiente manera:

- 1: Ninguno o nunca
- 2: Poco
- 3: Regular o algo
- 4: Mucho

5: Todo o siempre

La escala de medición final se hará mediante baremos, de acuerdo con los siguientes intervalos que corresponden a las categorías respectivas:

*Escalas y baremos de la variable satisfacción laboral*

<b>Cuantitativo</b>								
<b>General</b>	<b>Dim1</b>	<b>Dim2</b>	<b>Dim3</b>	<b>Dim4</b>	<b>Dim5</b>	<b>Dim6</b>	<b>Dim7</b>	<b>Cualitativo</b>
132-180	22-30	20-25	22-30	15-20	20-25	15-20	22-30	Alta
84-131	14-21	12-19	14-21	10-14	12-19	10-14	14-21	Regular
36-83	6-13	5-11	6-13	4-9	5-11	4-9	6-13	Baja

**Fuente:** *ESL Sonia Palma (1999)*

**ANEXO 4**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo \_\_\_\_\_  
identificado(a) con DNI N° \_\_\_\_\_ con domicilio en

\_\_\_\_\_, hago constar que la Br. Mónica Sandra Moreno Martínez, Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo, Dr. Iván Montes Iturrizaga y el Mgtr. David Rene Rodríguez Díaz me han informado en forma adecuada de la investigación titulada “Clima laboral y desempeño en personal asistencial de un establecimiento I-4, 2023”.

Por tanto, mediante la firma del presente documento hago constar mi aceptación a formar parte de la presente investigación concedor(a) de que no me hallo expuesto(a) a ningún riesgo y que no percibiré ninguna compensación remunerativa. Así mismo autorizo al uso de la información recabada siempre y cuando se mantenga la confidencialidad de esta.

**Trujillo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2023.**

	<b>Firma</b>	<b>DNI</b>
<b>Huella Digital</b>	<b>Nombres y Apellidos del Participante</b>	

	<b>Firma</b>	<b>DNI</b>
<b>Huella Digital</b>	<b>Nombres y Apellidos del Investigador(a)</b>	

## ANEXO 5

### Evaluación de la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov–Smirnov

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Autorrealización	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales	Clima Laboral	Satisfacción de la Tarea	Condiciones Laborales	Reconocimiento Personal	Beneficios Económicos	Políticas Administrativas	Relaciones Interpersonales	Relación con la Autoridad	Satisfacción Laboral	
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	37,05	36,78	36,55	38,92	36,71	186,01	21,50	18,77	22,56	14,52	17,97	1,49	22,27	132,57	
	Desv. Desviación	9,513	10,726	10,849	10,272	10,900	50,990	6,946	5,253	6,354	4,135	5,642	,718	6,694	38,821	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,261	,258	,292	,338	,253	,260	,303	,341	,316	,336	,314	,381	,321	,337	
	Positivo	,163	,170	,181	,178	,150	,163	,240	,160	,186	,190	,215	,239	,241	,178	
	Negativo	-,261	-,258	-,292	-,338	-,253	-,260	-,303	-,341	-,316	-,336	-,314	-,381	-,321	-,337	
Estadístico de prueba		,261	,258	,292	,338	,253	,260	,303	,341	,316	,336	,314	,381	,321	,337	
Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
Sig. Monte Carlo (bilateral) <sup>d</sup>	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		Límite superior	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 329836257.

Se observa que el valor p es menor de 0,05 por lo tanto los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto para el análisis ligado a la hipótesis se utilizará la prueba de Rho de Spearman.

## ANEXO 6

### PARÁMETROS ESTABLECIDOS PARA LA INTERPRETACIÓN DE LA PRUEBA RHO DE SPEARMAN

Rango	Interpretación
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación Muy Baja
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación Baja
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación Moderada
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación Alta
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación Muy Alta
+1	Perfecta Positiva
-1	Perfecta Negativa
0	Correlación Nula

## ANEXO 7

### BASE DE DATOS

AU1	AU2	AU3	AU4	AU5	AU6	AU7	AU8	AU9	AU10	AUT	NAUT
5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	45	2
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	2
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	2
2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	26	1
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	22	0
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	20	0
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	36	1
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	2
2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	26	1
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	22	0
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	20	0
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	2
2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	26	1
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	20	0
5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	45	2

5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	2
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	2
2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	26	1
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	45	2
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	2
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	2
2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	26	1
3	3	3	1	2	4	2	2	1	3	24	1
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	20	0
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	20	0
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	2
2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	26	1
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	45	2
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	2
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	2
2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	26	1
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	22	0
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	20	0
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32	1

4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	2
2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	26	1
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	20	0
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	2
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	2
2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	26	1
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22	0
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	25	1
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	20	0
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	2
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	2
2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	26	1
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	20	0
5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	45	2
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	2
4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	2
2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	26	1
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	45	2
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	2

4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	32	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	2
2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	26	1
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	2
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	2
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	2

IL1	IL2	IL3	IL4	IL5	IL6	IL7	IL8	IL9	IL10	ILT	NILT
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	2
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45	2
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	2
3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	25	1
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	19	0
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	16	0
3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	37	1
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	2
3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	25	1
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	34	1
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	16	0
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	2
3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	25	1
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	16	0
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	2
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45	2
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	2
3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	25	1

5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	2
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45	2
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	2
3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	25	1
2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	21	0
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	16	0
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	16	0
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	2
3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	25	1
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	2
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45	2
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	2
3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	25	1
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	23	0
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	16	0
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	2
3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	25	1
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2

5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	16	0
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45	2
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	2
3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	25	1
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	22	0
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	26	1
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	16	0
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45	2
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	2
3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	25	1
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	16	0
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	2
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45	2
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	2
3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	25	1
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	2
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45	2
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30	1
4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	41	2
3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	25	1
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2

5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	2
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47	2

SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7	SUP8	SUP9	SUP10	SUPT	NSUPT
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45	2
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	2
3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	24	1
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	3	3	2	3	3	2	2	2	29	1
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	0
2	3	4	4	3	4	3	4	3	5	35	1
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	2
3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	24	1
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	2	4	3	4	3	2	4	4	2	32	1
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	0
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	2
3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	24	1
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	0
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45	2
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	2

3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	24	1
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45	2
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	2
3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	24	1
2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	22	0
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	0
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	0
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	2
3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	24	1
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45	2
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	2
3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	24	1
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	26	1
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	0
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	2
3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	24	1
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2

4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	0
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	2
3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	24	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	0
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	25	1
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	0
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	2
3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	24	1
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	0
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45	2
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	2
3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	24	1
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45	2
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	2
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	2
3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	24	1

5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46	2
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45	2
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	2

CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	COT	NCOT
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47	2
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44	2
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	42	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	1
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	23	0
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	19	0
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36	1
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	42	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	1
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	21	0
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	19	0
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	42	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	1
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	19	0
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47	2
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44	2
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	42	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	1

5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47	2
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44	2
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	42	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	1
2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	22	0
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	19	0
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	19	0
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	42	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	1
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47	2
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44	2
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	42	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	1
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22	0
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	19	0
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	42	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	1
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2

5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	19	0
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44	2
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	42	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	1
2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	20	0
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	0
2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	19	0
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44	2
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	42	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	1
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	19	0
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47	2
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44	2
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	42	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	1
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	2
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47	2
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44	2
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2
4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	42	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	1
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	2



CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CLT
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	44
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	22
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	16
2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	29
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	21
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	16
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	16
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	44
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23

5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	44
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	19
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	16
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	16
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	44
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	24
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	16
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48

5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	16
4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	44
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	22
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
3	2	5	3	3	2	2	3	2	2	27
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	16
4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	44
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	16
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	44
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	44
4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	34
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43

5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48

<b>NCLT</b>	<b>CLIMOT</b>	<b>NCLIMOT</b>	<b>ST1</b>	<b>ST2</b>	<b>ST3</b>	<b>ST4</b>	<b>ST5</b>	<b>ST6</b>	<b>STT</b>	<b>NSTT</b>
2	231	2	5	5	5	5	4	4	28	2
2	223	2	5	4	4	5	5	5	28	2
1	168	1	2	3	3	3	2	1	14	1
2	207	2	4	4	5	4	4	4	25	2
0	124	1	3	2	2	3	2	2	14	1
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
0	115	0	5	3	3	4	3	3	21	1
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
0	88	2	2	1	1	2	2	2	10	0
1	173	1	5	4	4	5	5	5	28	2
1	168	1	2	3	3	3	2	1	14	1
2	207	2	4	4	5	4	4	4	25	2
0	124	1	3	2	2	3	2	2	14	1
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
0	130	1	2	3	1	2	3	2	13	0
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
0	88	2	2	1	1	2	2	2	10	0
1	168	1	2	3	3	3	2	1	14	1
2	207	2	4	4	5	4	4	4	25	2
0	124	1	3	2	2	3	2	2	14	1
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
0	88	2	2	1	1	2	2	2	10	0
2	231	2	5	5	5	5	4	4	28	2
2	223	2	5	4	4	5	5	5	28	2
1	168	1	2	3	3	3	2	1	14	1
2	207	2	4	4	5	4	4	4	25	2
0	124	1	3	2	2	3	2	2	14	1

2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
2	231	2	5	5	5	5	4	4	28	2
2	223	2	5	4	4	5	5	5	28	2
1	168	1	2	3	3	3	2	1	14	1
2	207	2	4	4	5	4	4	4	25	2
0	124	1	3	2	2	3	2	2	14	1
0	108	0	2	3	2	2	2	2	13	0
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
0	88	2	2	1	1	2	2	2	10	0
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
0	88	2	2	1	1	2	2	2	10	0
1	168	1	2	3	3	3	2	1	14	1
2	207	2	4	4	5	4	4	4	25	2
0	124	1	3	2	2	3	2	2	14	1
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
2	231	2	5	5	5	5	4	4	28	2
2	223	2	5	4	4	5	5	5	28	2
1	168	1	2	3	3	3	2	1	14	1
2	207	2	4	4	5	4	4	4	25	2
0	124	1	3	2	2	3	2	2	14	1
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
1	117	1	2	3	2	2	2	2	13	0
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
0	88	2	2	1	1	2	2	2	10	0
1	168	1	2	3	3	3	2	1	14	1
2	207	2	4	4	5	4	4	4	25	2
0	124	1	3	2	2	3	2	2	14	1
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2

2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
0	88	2	2	1	1	2	2	2	10	0
2	223	2	5	4	4	5	5	5	28	2
1	168	1	2	3	3	3	2	1	14	1
2	207	2	4	4	5	4	4	4	25	2
0	124	1	3	2	2	3	2	2	14	1
0	107	0	3	2	3	2	2	1	13	0
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
1	124	1	2	2	2	2	2	2	12	0
0	88	2	2	1	1	2	2	2	10	0
2	223	2	5	4	4	5	5	5	28	2
1	168	1	2	3	3	3	2	1	14	1
2	207	2	4	4	5	4	4	4	25	2
0	124	1	3	2	2	3	2	2	14	1
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
0	88	2	2	1	1	2	2	2	10	0
2	231	2	5	5	5	5	4	4	28	2
2	223	2	5	4	4	5	5	5	28	2
1	168	1	2	3	3	3	2	1	14	1
2	207	2	4	4	5	4	4	4	25	2
0	124	1	3	2	2	3	2	2	14	1
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2
2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
2	231	2	5	5	5	5	4	4	28	2
2	223	2	5	4	4	5	5	5	28	2
1	168	1	2	3	3	3	2	1	14	1
2	207	2	4	4	5	4	4	4	25	2
0	124	1	3	2	2	3	2	2	14	1
2	223	2	5	4	5	4	4	4	26	2

2	234	2	5	4	5	4	5	5	28	2
2	242	2	5	5	4	5	5	5	29	2

CONL1	CONL2	CONL3	CONL4	CONL5	CONLT	NCONLT
5	4	5	5	4	23	2
5	5	4	5	5	24	2
4	4	3	2	3	16	1
5	4	4	5	4	22	2
3	2	2	3	2	12	1
5	4	5	4	4	22	2
4	3	4	3	3	17	1
5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2
2	3	1	1	2	9	0
5	5	4	5	5	24	2
4	4	3	2	3	16	1
5	4	4	5	4	22	2
3	2	2	3	2	12	1
5	4	5	4	4	22	2
2	3	4	3	3	15	1
5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2
2	3	1	1	2	9	0
4	4	3	2	3	16	1
5	4	4	5	4	22	2
3	2	2	3	2	12	1
5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2

5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2
2	3	1	1	2	9	0
5	4	5	5	4	23	2
5	5	4	5	5	24	2
4	4	3	2	3	16	1
5	4	4	5	4	22	2
3	2	2	3	2	12	1
5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2
5	4	5	5	4	23	2
5	5	4	5	5	24	2
4	4	3	2	3	16	1
5	4	4	5	4	22	2
3	2	2	3	2	12	1
2	3	2	1	3	11	0
4	5	4	5	5	23	2
2	3	1	1	2	9	0
5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2
2	3	1	1	2	9	0
4	4	3	2	3	16	1
5	4	4	5	4	22	2
3	2	2	3	2	12	1
5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2
5	4	5	5	4	23	2
5	5	4	5	5	24	2
4	4	3	2	3	16	1
5	4	4	5	4	22	2
3	2	2	3	2	12	1
5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2

3	2	3	2	2	12	1
4	5	4	5	5	23	2
2	3	1	1	2	9	0
4	4	3	2	3	16	1
5	4	4	5	4	22	2
3	2	2	3	2	12	1
5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2
5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2
2	3	1	1	2	9	0
5	5	4	5	5	24	2
4	4	3	2	3	16	1
5	4	4	5	4	22	2
3	2	2	3	2	12	1
2	3	2	2	2	11	0
4	5	4	5	5	23	2
5	4	5	4	4	22	2
2	2	2	2	2	10	0
2	3	1	1	2	9	0
5	5	4	5	5	24	2
4	4	3	2	3	16	1
5	4	4	5	4	22	2
3	2	2	3	2	12	1
5	4	5	4	4	22	2
5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2
2	3	1	1	2	9	0
5	4	5	5	4	23	2
5	5	4	5	5	24	2
4	4	3	2	3	16	1
5	4	4	5	4	22	2
3	2	2	3	2	12	1

5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2
5	4	5	5	4	23	2
5	5	4	5	5	24	2
4	4	3	2	3	16	1
5	4	4	5	4	22	2
3	2	2	3	2	12	1
5	4	5	4	4	22	2
4	5	4	5	5	23	2
5	5	5	4	5	24	2

P1	RP2	RP3	RP4	RP5	RP6	RPT	NRPT
5	4	4	5	4	5	27	2
5	4	4	5	5	5	28	2
4	3	3	2	4	3	19	1
5	4	4	5	4	4	26	2
3	2	2	3	2	2	14	1
5	5	4	5	4	5	28	2
3	4	3	4	4	2	20	1
5	5	4	5	4	5	28	2
5	4	5	4	4	5	27	2
2	2	1	2	2	2	11	0
5	4	4	5	5	5	28	2
4	3	3	2	4	3	19	1
5	4	4	5	4	4	26	2
3	2	2	3	2	2	14	1
5	5	4	5	4	5	28	2
4	4	4	4	4	4	24	2
5	5	4	5	4	5	28	2
5	4	5	4	4	5	27	2
2	2	1	2	2	2	11	0
4	3	3	2	4	3	19	1
5	4	4	5	4	4	26	2
3	2	2	3	2	2	14	1
5	5	4	5	4	5	28	2
5	4	5	4	4	5	27	2
5	5	4	5	4	5	28	2
5	4	5	4	4	5	27	2
2	2	1	2	2	2	11	0
5	4	4	5	4	5	27	2
5	4	4	5	5	5	28	2
4	3	3	2	4	3	19	1
5	4	4	5	4	4	26	2

3	2	2	3	2	2	14	1
5	5	4	5	4	5	28	2
5	4	5	4	4	5	27	2
5	4	4	5	4	5	27	2
5	4	4	5	5	5	28	2
4	3	3	2	4	3	19	1
5	4	4	5	4	4	26	2
3	2	2	3	2	2	14	1
2	3	2	1	2	2	12	0
5	4	5	4	4	5	27	2
2	2	1	2	2	2	11	0
5	5	4	5	4	5	28	2
5	4	5	4	4	5	27	2
2	2	1	2	2	2	11	0
4	3	3	2	4	3	19	1
5	4	4	5	4	4	26	2
3	2	2	3	2	2	14	1
5	5	4	5	4	5	28	2
5	4	5	4	4	5	27	2
5	4	4	5	4	5	27	2
5	4	4	5	5	5	28	2
4	3	3	2	4	3	19	1
5	4	4	5	4	4	26	2
3	2	2	3	2	2	14	1
5	5	4	5	4	5	28	2
5	4	5	4	4	5	27	2
2	2	3	2	3	2	14	1
5	4	5	4	4	5	27	2
2	2	1	2	2	2	11	0
4	3	3	2	4	3	19	1
5	4	4	5	4	4	26	2
3	2	2	3	2	2	14	1
5	5	4	5	4	5	28	2

5	4	5	4	4	5	27	2
5	5	4	5	4	5	28	2
5	4	5	4	4	5	27	2
2	2	1	2	2	2	11	0
5	4	4	5	5	5	28	2
4	3	3	2	4	3	19	1
5	4	4	5	4	4	26	2
3	2	2	3	2	2	14	1
1	2	2	3	2	2	12	0
5	4	5	4	4	5	27	2
5	5	4	5	4	5	28	2
3	2	3	2	2	3	15	1
2	2	1	2	2	2	11	0
5	4	4	5	5	5	28	2
4	3	3	2	4	3	19	1
5	4	4	5	4	4	26	2
3	2	2	3	2	2	14	1
5	5	4	5	4	5	28	2
5	5	4	5	4	5	28	2
5	4	5	4	4	5	27	2
2	2	1	2	2	2	11	0
5	4	4	5	4	5	27	2
5	4	4	5	5	5	28	2
4	3	3	2	4	3	19	1
5	4	4	5	4	4	26	2
3	2	2	3	2	2	14	1
5	5	4	5	4	5	28	2
5	4	5	4	4	5	27	2
5	4	4	5	4	5	27	2
5	4	4	5	5	5	28	2
4	3	3	2	4	3	19	1
5	4	4	5	4	4	26	2
3	2	2	3	2	2	14	1

5	5	4	5	4	5	28	2
5	4	5	4	4	5	27	2
5	5	5	5	5	5	30	2

BE1	BE2	BE3	BE4	BET	NBET	PA1	PA2	PA3	PA4	PA5	PAT	NPAT
5	5	3	4	17	2	5	4	4	4	4	21	2
5	4	5	4	18	2	5	5	4	5	4	23	2
3	2	3	3	11	1	2	2	3	2	3	12	1
4	4	5	4	17	2	4	5	5	4	4	22	2
2	2	2	3	9	0	3	2	3	2	2	12	1
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
3	3	4	4	14	1	2	3	4	4	2	15	1
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
2	2	2	2	8	0	2	2	1	1	2	8	0
5	4	5	4	18	2	5	5	4	5	4	23	2
3	2	3	3	11	1	2	2	3	2	3	12	1
4	4	5	4	17	2	4	5	5	4	4	22	2
2	2	2	3	9	0	3	2	3	2	2	12	1
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
3	1	3	3	10	1	2	3	3	2	3	13	1
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
2	2	2	2	8	0	2	2	1	1	2	8	0
3	2	3	3	11	1	2	2	3	2	3	12	1
4	4	5	4	17	2	4	5	5	4	4	22	2
2	2	2	3	9	0	3	2	3	2	2	12	1
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
2	2	2	2	8	0	2	2	1	1	2	8	0
5	5	3	4	17	2	5	4	4	4	4	21	2
5	4	5	4	18	2	5	5	4	5	4	23	2
3	2	3	3	11	1	2	2	3	2	3	12	1
4	4	5	4	17	2	4	5	5	4	4	22	2

2	2	2	3	9	0	3	2	3	2	2	12	1
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
5	5	3	4	17	2	5	4	4	4	4	21	2
5	4	5	4	18	2	5	5	4	5	4	23	2
3	2	3	3	11	1	2	2	3	2	3	12	1
4	4	5	4	17	2	4	5	5	4	4	22	2
2	2	2	3	9	0	3	2	3	2	2	12	1
2	2	2	2	8	0	2	1	3	2	2	10	0
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
2	2	2	2	8	0	2	2	1	1	2	8	0
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
2	2	2	2	8	0	2	2	1	1	2	8	0
3	2	3	3	11	1	2	2	3	2	3	12	1
4	4	5	4	17	2	4	5	5	4	4	22	2
2	2	2	3	9	0	3	2	3	2	2	12	1
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
5	5	3	4	17	2	5	4	4	4	4	21	2
5	4	5	4	18	2	5	5	4	5	4	23	2
3	2	3	3	11	1	2	2	3	2	3	12	1
4	4	5	4	17	2	4	5	5	4	4	22	2
2	2	2	3	9	0	3	2	3	2	2	12	1
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
2	2	2	3	9	0	3	2	2	2	3	12	1
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
2	2	2	2	8	0	2	2	1	1	2	8	0
3	2	3	3	11	1	2	2	3	2	3	12	1
4	4	5	4	17	2	4	5	5	4	4	22	2
2	2	2	3	9	0	3	2	3	2	2	12	1
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2

5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
2	2	2	2	8	0	2	2	1	1	2	8	0
5	4	5	4	18	2	5	5	4	5	4	23	2
3	2	3	3	11	1	2	2	3	2	3	12	1
4	4	5	4	17	2	4	5	5	4	4	22	2
2	2	2	3	9	0	3	2	3	2	2	12	1
1	2	2	3	8	0	3	2	2	2	2	11	0
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
3	3	2	2	10	1	3	3	2	2	3	13	1
2	2	2	2	8	0	2	2	1	1	2	8	0
5	4	5	4	18	2	5	5	4	5	4	23	2
3	2	3	3	11	1	2	2	3	2	3	12	1
4	4	5	4	17	2	4	5	5	4	4	22	2
2	2	2	3	9	0	3	2	3	2	2	12	1
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
2	2	2	2	8	0	2	2	1	1	2	8	0
5	5	3	4	17	2	5	4	4	4	4	21	2
5	4	5	4	18	2	5	5	4	5	4	23	2
3	2	3	3	11	1	2	2	3	2	3	12	1
4	4	5	4	17	2	4	5	5	4	4	22	2
2	2	2	3	9	0	3	2	3	2	2	12	1
5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
5	5	3	4	17	2	5	4	4	4	4	21	2
5	4	5	4	18	2	5	5	4	5	4	23	2
3	2	3	3	11	1	2	2	3	2	3	12	1
4	4	5	4	17	2	4	5	5	4	4	22	2
2	2	2	3	9	0	3	2	3	2	2	12	1

5	4	4	5	18	2	5	4	4	4	5	22	2
5	5	4	4	18	2	5	5	4	4	5	23	2
5	4	5	5	19	2	5	5	4	5	5	24	2

RI1	RI2	RI3	RI4	RIT	NRIT	RELA1	RELA2	RELA3	RELA4	RELA5	RELA6
5	4	4	4	17	2	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	19	2	5	5	5	5	3	4
3	4	3	2	12	1	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	5	4
3	2	3	2	10	1	3	2	2	3	2	3
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
2	2	3	2	9	0	5	4	4	3	4	5
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
2	2	1	2	7	0	2	2	3	1	2	2
5	5	4	5	19	2	5	5	5	5	3	4
3	4	3	2	12	1	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	5	4
3	2	3	2	10	1	3	2	2	3	2	3
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
4	4	4	3	15	2	3	2	2	2	1	3
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
2	2	1	2	7	0	2	2	3	1	2	2
3	4	3	2	12	1	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	5	4
3	2	3	2	10	1	3	2	2	3	2	3
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
2	2	1	2	7	0	2	2	3	1	2	2
5	4	4	4	17	2	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	19	2	5	5	5	5	3	4
3	4	3	2	12	1	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	5	4
3	2	3	2	10	1	3	2	2	3	2	3

5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	17	2	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	19	2	5	5	5	5	3	4
3	4	3	2	12	1	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	5	4
3	2	3	2	10	1	3	2	2	3	2	3
2	3	2	2	9	0	2	2	2	2	2	2
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
2	2	1	2	7	0	2	2	3	1	2	2
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
2	2	1	2	7	0	2	2	3	1	2	2
3	4	3	2	12	1	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	5	4
3	2	3	2	10	1	3	2	2	3	2	3
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	17	2	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	19	2	5	5	5	5	3	4
3	4	3	2	12	1	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	5	4
3	2	3	2	10	1	3	2	2	3	2	3
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
3	3	3	3	12	1	2	1	2	2	1	2
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
2	2	1	2	7	0	2	2	3	1	2	2
3	4	3	2	12	1	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	5	4
3	2	3	2	10	1	3	2	2	3	2	3
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5

5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
2	2	1	2	7	0	2	2	3	1	2	2
5	5	4	5	19	2	5	5	5	5	3	4
3	4	3	2	12	1	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	5	4
3	2	3	2	10	1	3	2	2	3	2	3
2	2	2	2	8	0	2	1	2	2	2	2
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
2	2	2	2	8	0	3	3	2	3	2	2
2	2	1	2	7	0	2	2	3	1	2	2
5	5	4	5	19	2	5	5	5	5	3	4
3	4	3	2	12	1	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	5	4
3	2	3	2	10	1	3	2	2	3	2	3
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
2	2	1	2	7	0	2	2	3	1	2	2
5	4	4	4	17	2	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	19	2	5	5	5	5	3	4
3	4	3	2	12	1	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	5	4
3	2	3	2	10	1	3	2	2	3	2	3
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4
5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	17	2	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	19	2	5	5	5	5	3	4
3	4	3	2	12	1	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	5	4
3	2	3	2	10	1	3	2	2	3	2	3
5	4	5	5	19	2	4	5	4	4	5	4

5	5	4	5	19	2	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	18	2	5	5	5	5	5	5

<b>RELAT</b>	<b>NRELAT</b>	<b>SATLABT</b>	<b>NSATLABT</b>
29	2	162	2
27	2	167	2
15	1	99	1
28	2	156	2
15	1	86	1
26	2	161	2
25	2	121	1
26	2	161	2
28	2	166	2
12	0	65	0
27	2	167	2
15	1	99	1
28	2	156	2
15	1	86	1
26	2	161	2
13	0	103	1
26	2	161	2
28	2	166	2
12	0	65	0
15	1	99	1
28	2	156	2
15	1	86	1
26	2	161	2
28	2	166	2
26	2	161	2
28	2	166	2
12	0	65	0
29	2	162	2
27	2	167	2
15	1	99	1
28	2	156	2
15	1	86	1

26	2	161	2
28	2	166	2
29	2	162	2
27	2	167	2
15	1	99	1
28	2	156	2
15	1	86	1
12	0	75	0
28	2	166	2
12	0	65	0
26	2	161	2
28	2	166	2
12	0	65	0
15	1	99	1
28	2	156	2
15	1	86	1
26	2	161	2
28	2	166	2
29	2	162	2
27	2	167	2
15	1	99	1
28	2	156	2
15	1	86	1
26	2	161	2
28	2	166	2
10	0	82	0
28	2	166	2
12	0	65	0
15	1	99	1
28	2	156	2
15	1	86	1
26	2	161	2
28	2	166	2

26	2	161	2
28	2	166	2
12	0	65	0
27	2	167	2
15	1	99	1
28	2	156	2
15	1	86	1
11	0	74	0
28	2	166	2
26	2	161	2
15	1	83	0
12	0	65	0
27	2	167	2
15	1	99	1
28	2	156	2
15	1	86	1
26	2	161	2
26	2	161	2
28	2	166	2
12	0	65	0
29	2	162	2
27	2	167	2
15	1	99	1
28	2	156	2
15	1	86	1
26	2	161	2
28	2	166	2
29	2	162	2
27	2	167	2
15	1	99	1
28	2	156	2
15	1	86	1
26	2	161	2

28	2
30	2

166	2
174	2

**Figura 2.**

*Fotos del proceso de recolección de datos de la investigación*







ANEXO 2

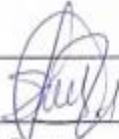
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Angela Sanchez Rojas  
 identificado(a) con DNI N° 47087168 con domicilio en  
Terminu Tzucuz 570. Urb Chirina

hago constar que la Br. Mónica Sandra Moreno Martínez, Dr. Davis Alberto Mejia Pinedo, Dr. Iván Montes Iturrizaga y el Mgtr. David Rene Rodríguez Díaz me han informado en forma adecuada de la investigación titulada "Clima laboral y desempeño en personal asistencial de un establecimiento I-4, 2023".

Por tanto, mediante la firma del presente documento hago constar mi aceptación a formar parte de la presente investigación conocedor(a) de que no me hallo expuesto(a) a ningún riesgo y que no percibiré ninguna compensación remunerativa. Así mismo autorizo al uso de la información recabada siempre y cuando se mantenga la confidencialidad de esta.

Trujillo, 18 de Julio del 2023.

		<u>47087168</u>
	Firma	DNI
	<u>Angela Sanchez Rojas</u>	
Huella Digital	Nombres y Apellidos del Participante	

		<u>43994255</u>
	Firma	DNI
	<u>Mónica Moreno Martínez</u>	
Huella Digital	Nombres y Apellidos del Investigador(a)	