



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de
salud de un Hospital II-1, provincia Julcán, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Rodriguez Minchola, Luis Omar (orcid.org/0000-0001-8005-3230)

ASESORES:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)

Dr. Neciosup Obando, Jorge Eduardo (orcid.org/0000-0002-4605-5475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestro padre celestial Dios por ser mi guía en este largo camino para culminar satisfactoriamente este proyecto.

A mi asesor Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline, por brindarme los conocimientos necesarios para la elaboración de mi tesis.

Rodríguez Minchola, Luis Omar

AGRADECIMIENTO

A mi asesor y coasesor de tesis, por haberme brindado la guía necesaria para el desarrollo de mi tesis, compartiendo su experiencia y conocimiento científico.

A nuestros docentes de la Escuela de Posgrado de Maestría de Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo, por la formación recibida.

A toda mi familia por su apoyo incondicional y por motivare a culminar mi trabajo de investigación.

Rodríguez Minchola, Luis Omar

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV.RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII.RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	33

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. <i>Satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del hospital II-1 de Julcán, 2022</i>	17
Tabla 2. <i>Satisfacción laboral de los trabajadores del hospital II-1 de Julcán, 2022</i>	18
Tabla 3. <i>Compromiso organizacional de los trabajadores del hospital II-1 de Julcán, 2022</i>	19
Tabla 4. <i>Medidas de correlación de Pearson entre las dimensiones</i>	20

RESUMEN

La presente investigación aborda como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de salud de hospital II -1 de la provincia de Julcán, La Libertad – 2022, teniendo como metodología al enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo correlacional. Por otra parte, la población estudiada fueron 70 trabajadores del hospital II de Julcán, del mismo modo el instrumento empleado fue el cuestionario; validándose las respuestas según la escala de Likert a través del juicio de expertos. Los resultados encontrados fueron significativos como la relación entre la satisfacción laboral influye según correlación de Pearson ($p = 0.631$ $p < 0.000$) en el compromiso de los trabajadores con su institución.

Ahora, los resultados evidencian que las hipótesis alternativas se afirman con valor en correlación de Pearson de 0.631 y un valor ($p < 0.05$), demostrando que la satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los trabajadores del hospital público en las condiciones de trabajo, relaciones humanas remuneraciones y beneficios laborales con respecto al nivel de afecto, continuidad laboral y normativo.

Palabras clave: Satisfacción laboral, compromiso organizacional, condiciones de trabajo, relaciones humanas, beneficios laborales.

ABSTRACT

The present research addresses the objective of this research is to determine the relationship between job satisfaction and the organizational commitment of health workers from hospital II -1 in the province of Julcán, La Libertad - 2022, using the quantitative approach as a methodology, a non-experimental type design. correlational. On the other hand, the population studied were 70 workers from Hospital II in Julcán, in the same way the instrument used was the questionnaire; validating the answers according to the Likert scale through expert judgment. The results found were significant as the relationship between job satisfaction influences according to Pearson's correlation ($p = 0.631$ $p < 0.000$) in the commitment of workers with their institution.

Now, the results show that the alternative hypotheses are affirmed with a Pearson correlation value of 0.631 and a value ($p < 0.05$), demonstrating that job satisfaction is related to the organizational commitment of public hospital workers in working conditions. , human relations, wages and labor benefits with respect to the level of affection, employment continuity and regulations.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, working conditions, human relations, labor benefits.

I. INTRODUCCIÓN.

En lo concerniente al déficit mundial de empleo ascendió a 473 millones de personas en 2022, lo que corresponde a una tasa de incidencia de déficit de empleo del 12,3 por ciento OIT (2022). Así mismo, un nuevo informe sobre el mercado laboral destaca que casi la totalidad de los directivos se sienten más incluidos que el personal de categorías inferiores; donde dicho documento revela que cuanto mayor la igualdad, diversidad e inclusión de una empresa, mayor es la innovación, la productividad y el rendimiento laboral ONU (2022).

En cuanto a cifras globales, la Oficina de Estadística de los Estados Unidos (2022), especificó que al menos unos 4,5 millones de personas que trabajan, han renunciado a sus labores en el mes de noviembre del año 2021, ubicándose con una tasa de 3% de renuncias laborales, alcanzado hasta setiembre del 2022. Esta cifra se le denomina la gran renuncia, debido a que varios ciudadanos de Estados Unidos, abandonaron por completo su trabajo por falta de compromiso con la institución; la mayoría de trabajadores argumentan que se sentían explotados laboralmente, físicamente agotados, contaban con un bajo salario y miedo a casusa de la variante. Otro estudio refleja según la OIT (2020) existe un fuerte incremento de desempleo en América Latina y Caribe, aumentando la cifra de 4 y 5 % de renuncias laborales, el cual, cumple con un récord histórico de 41 millones de ciudadanos que dejaron de trabajar en su empresa o institución, dejando un déficit en el mercado laboral y varias personas en busca de un mejor trabajo.

A nivel nacional, para COMEXPERU (2020) estadísticamente el desempleo aumento a una cifra de 3,9% en el periodo del 2019. Así mismo, en el año 2020 se reflejó una cifra de 7,4% de desempleados. En el Perú, en el periodo de 2016-2020, el desempleo en las ciudades aumentó 4,2 puntos porcentuales, pero en las zonas rurales, solo 0,3 puntos porcentuales. Además, si compara 2019 y 2020, el desempleo en las ciudades ha aumentado en un 4,6 debido a la fuerte crisis sanitaria que afectó a miles de trabajadores. Se verificó que los cinco sectores con mayor crisis de desempleo en el año 2020 fueron los departamentos de Lima, Tumbes, La Libertad, Callao y Arequipa. INEI (2022) señala que se realizó una encuesta por Forbes, donde el 55% de ciudadanos del

Perú, desean renunciar a su centro laboral, siendo la razón principal de imposibilidad de crecimiento dentro de la empresa, la baja remuneración, la insatisfacción laboral y el mal ambiente que les otorga la institución o centro de trabajo.

A nivel local, para CERPLAN-OSEL La Libertad (2021) al registrar los primeros casos de la pandemia y declararse en estado de emergencia, se observó estadísticamente una gran caída de empleo a nivel la Libertad, esta tasa de desempleo fue de 10,4% en comparación al periodo del 2019 que fue de 5,9%; así mismo, estadísticamente el índice de desempleo urbano registró un aumento de 8,7% en el año 2021.

A continuación, se refleja la realidad problemática que atraviesa el personal médico y trabajadores del hospital II-1 de la provincia de Julcán; detallando que no se encuentran en su totalidad satisfechos con las condiciones que ofrece su trabajo, basándose en las deficientes relaciones sobre clima laboral, insuficiencia de materiales de trabajo, inestabilidad laboral, ausencia de beneficios laborales e inadecuada infraestructura que fomente el desarrollo profesional en la institución; ocasionando la falta de compromiso para garantizar la continuidad en dicho puesto laboral; Del mismo modo, se verifica que los trabajadores expresan que la remuneración no es adecuada para todos, al igual que las bonificaciones laborales y, por otro lado, existe déficit de equipos tecnológicos para el manejo adecuado al atender a los pacientes, ya que, existe gran demanda de pacientes todos los días y al no contar con herramientas de trabajo, dificulta realizar sus actividades diarias.

Frente a todo este contexto, cabe enunciar el problema de investigación ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de salud del hospital II-1 de la provincia de Julcán periodo 2022 - 2023?

De igual modo, se sustenta la justificación de la investigación, desde el punto de justificación práctica o por conveniencia, porque el proyecto ofrece soluciones prácticas a algunos de los problemas de trabajo que se encuentran en las unidades estructurales de los hospitales, especialmente en relación con los médicos especialistas. Ahora, para la justificación metodológica, el estudio abarcó diversas técnicas y herramientas de adquisición de datos que fueron debidamente validadas por ingenieros expertos y con tratamiento estadístico

para determinar su confiabilidad. También, desde el punto de vista social la variable satisfacción laboral de los empleados se ve afectado por diversos motivos, lo que conlleva en muchos casos al abandono del trabajo denotando la falta de compromiso en los trabajadores de las instituciones públicas y/o privadas.

Teniendo como objetivo general, determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de salud de hospital II-1 de la provincia de Julcán, La Libertad periodo 2022 - 2023. Así pues, como primer objetivo específico se tiene Identificar la satisfacción laboral según las dimensiones en los trabajadores de salud de hospital II-1 de la provincia de Julcán. De igual manera, como segundo objetivo se toma en cuenta identificar el compromiso organizacional según dimensiones en los trabajadores de salud de hospital II-1 de la provincia de Julcán. Para culminar se tiene como tercer objetivo establecer la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de salud de un hospital II- 1 de la provincia de Julcán.

Finalmente, en la hipótesis la satisfacción laboral si tiene relación directa con el compromiso organizacional de los trabajadores de salud del hospital II-1 de Julcán, La Libertad periodo 2022 - 2023.

II. MARCO TEÓRICO.

La investigación de basó en los siguientes antecedentes nacionales, las cuales son los siguientes:

Marqu ez et al. (2021, México- Zacatecas), el objetivo es relacionar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional para los gerentes de hospitales del sector salud. El método empleado fue cuantitativo, con un diseño transversal no experimental, descriptivos, en un grupo de personal administrativo de un hospital especializado en Zacatecas. Se empleó la técnica de la encuesta con el 58% de los encuestados eran mujeres mientras que el 42% hombres. Como resultado se obtuvo que la edad promedio es de 36 años, la más alta de 60 años y la más baja de 23 años. En cuanto a la antigüedad, el promedio fue de 8 años, el empleado con mayor antigüedad fue de 24 años y la permanencia más corta en la agencia fue de 1 año. Se concluyó que la satisfacción laboral depende de la percepción que los empleados tienen de su lugar de trabajo.

Chiang et al. (2021, Chile- Concepción), tuvo como objetivo principal medir el grado de percepciones de los profesionales de la salud pública y privada sobre el trabajo en relación con las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional. La metodología empleada fue de estudio transversal y descriptivo, la herramienta de medición es un cuestionario de 3 partes y la muestra incluye 271 administrativos. Se obtuvo como resultado que los empleados están claramente identificados, incluido el personal administrativo de salud al (21% y 42%), con un nivel bajo de percepción (54% y 38% respectivamente) y una percepción alta de (25% y 20%). Se concluyó que el compromiso organizacional tiene un impacto significativo manera positiva con la variable de satisfacción laboral.

Chiang & Rebolledo (2020, Chile- Arauco), tuvo como objetivo analizar e investigar el comportamiento de los trabajadores de un hospital de la provincia de Arauco a través de las variables (compromiso y satisfacción). Se utilizó la metodología de un estudio no experimental, descriptivo y relacional, la muestra fue de 149 trabajadores. Se obtuvo los resultados de la variable autoeficacia (variable independiente) afecta positivamente la satisfacción laboral solo en 7

de 10 dimensiones, mientras que el compromiso organizacional (variable dependiente) afecta solo las dimensiones afectiva y normativa. Se concluyó que los servidores públicos tienen la competencia y el desempeño profesional para realizar tareas específicas, contribuyendo así positivamente a los resultados proporcionados por la organización.

Así mismo, la investigación se basó en los siguientes antecedentes nacionales que se tomaron en cuenta respecto al tema de investigación:

Mayta (2022, Perú- Huacho), se obtuvo como objetivo general determinar cómo el compromiso organizacional afecta la satisfacción del usuario en el equipo de atención funcional de adultos de quimioterapia ambulatoria en el Instituto Nacional de Enfermedades Oncológicas, Lima. La metodología empleada fue de diseño no experimental y método cuantitativo. La población fue de 1260 usuarios, con una muestra de 295 personas. Se utilizó la técnica de la encuesta e instrumentos de cuestionario. Los resultados mostraron que de todos los encuestados tienen un nivel de compromiso moderado, el 28,1 % calificó su satisfacción en un nivel bueno, el 31,2 % se mostró satisfecho en general y el 12,9 % no se mostró satisfecho. Existe una relación moderada y altamente significativa ($p = 0.00 < 0.05$; $r = 0.450$) lo que concluyó que el compromiso organizacional afecta significativamente la satisfacción de los usuarios en las áreas del equipo de especialidad de quimioterapia.

Vidaurre (2021, Perú- Huacho), el propósito de este estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral (SL) y el compromiso organizacional (CO) de los colaboradores. Se utilizó métodos cuantitativos como el diseño, fundamental, no experimental y tipo lateral. La población fue de 112 empleados administrativos y 87 empleados administrativos. Los métodos utilizados fue la encuesta con escalas tipo Likert correspondientes a dos variables. Los resultados fueron de tipo mayor en la variable de satisfacción laboral (55%) y el compromiso organizacional como medio (60%). Finalmente, el estudio concluyó que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados con una relación moderadamente positiva (P valor 0.000 y Rho 0.490).

Ccosi (2021, Perú- Lima), el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en médicos de hospitales públicos del Cusco-2021. Los métodos utilizados fueron cuantitativo, básico, relacionales y no experimental, con una muestra de 89 médicos. Se utilizaron como instrumentos el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Koy y Decotty y la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma y Carrillo. Los resultados reflejaron que el 49% de los médicos cree que el clima organizacional es moderado, el 43% cree que el clima organizacional es alto y solo el 8% cree que el clima organizacional es bajo; la encuesta arrojó que la satisfacción laboral del personal médico es del 97% moderadamente satisfecho. y el 3% está muy satisfecho. El estudio concluyó que no existe una relación significativa entre el compromiso organizacional del Hospital Estatal del Cusco y la satisfacción laboral de los médicos durante la pandemia del Covid-19.

Molina (2020, Perú- Arequipa), tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del centro de Salud de Misti- Arequipa. Se utilizó como instrumentos el cuestionario de satisfacción laboral y la escala de compromiso organizacional de Mayer y Allen, con una muestra de 65 colaboradores del centro de salud. Los resultados permitieron evidenciar que la edad de los trabajadores se encuentra entre los 31 y 50 años, la mayoría son mujeres, y la mayoría son casados, los médicos y enfermeros el 13,8%, los obstetras y administradores el 12,3%, los trabajadores sociales el 9,2%, los biólogos el 7,7%. Finalmente, se concluyó que la primera variable arrojó un 38,5% satisfacción y un 80,0% del compromiso organizacional, así mismo, la prueba estadística chi-cuadrado ($\chi^2=17,08$) muestra que sí existe una entre las dos variables.

Pérez (2018, Perú- Lima), tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la salud del Hospital Nacional Dos de Mayo-2018. Se desarrollo la metodología con un diseño no experimental, cuantitativo, transversal, con una población de 333 trabajadores, y una muestra de 179 personas seleccionados por muestreo aleatorio. Los resultados fueron que el 53,1% de los trabajadores de la salud clasificaron como "bajo" la variable de compromiso organizacional, el 31,8% como "moderado" y el 15,1% como "alto". Así mismo, se concluyó que

existía una correlación directa y alta entre las dos variables ($\rho=0.846$; $p<0.01$) En otras palabras, cuanto mayor sea el compromiso organizacional, mayor será la satisfacción laboral.

Portilla (2017, Perú- Lima), tuvo la finalidad estudiar La relación entre las variables de satisfacción laboral y las variables de compromiso organizacional. Los métodos utilizados fueron no experimentales, descriptivos y con un esquema Empleó una muestra de 200 trabajadores que trabajan en el hospital de salud mental de la ciudad de Lima. El instrumento empleado fue el cuestionario con una medida empleada por Meliá S21/26 y la escala de compromiso organizacional del autor Meyer y Allen. Los resultados se enfocaron que las dos pruebas se correlacionaron positivamente con $r= 0.22$, $p = 0.00$, sin embargo, esta variable se correlaciona con otras escalas de la prueba. Por ejemplo, el entorno físico está significativa y moderadamente correlacionado con satisfacción interior ($r = 0,37$, $p = 0,00$). Se concluyó, la gran importancia que existe entre las dos variables de tema de investigación (satisfacción y compromiso).

Ajahuana y Guerra (2017, Perú- Arequipa), se obtuvo como objetivo principal fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los médicos del Hospital Paukarpata. La metodología empleada fue no experimental, cuantitativo, con diseño transaccional (descriptiva). Se obtuvo la muestra de 58 profesionales según los criterios de inclusión del personal que trabajaron más de dos años. En los resultados se utilizó la prueba de estadística de Chi-cuadrada y la segunda correlacional de Pearson, con la hipótesis (alternativa), el cual, precisaron en la variable de compromiso un promedio alto ante la dimensión de continuidad, y un nivel intermedio en satisfacción laboral ante la dimensión de beneficios laborales y remunerativos. Se concluyó lo siguiente: se identifica que existe una gran relación entre las dos variables.

Abanto (2017, Perú-Sullana), tuvo como objetivo general establecer la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral del establecimiento de salud de la ciudad de Sullana. La metodología empleada fue no experimental, cuantitativo, con un nivel descriptivo. Se escogió una muestra conformada por 151 trabajadores, a quien se le aplicó el instrumento del cuestionario. En los resultados se aplicó la dimensión de Meyer y Allen (1997) de compromiso

organizacional y la escala de Ruíz y Zavaleta (2013) de satisfacción laboral, con una relación directa y muy significativa entre las dos variables elegidas como investigación. Se concluyó que existe un gran impacto de compromiso organizacional de los trabajadores para ejercer una buena satisfacción laboral. A nivel local, se tomaron en cuenta los siguientes antecedentes de acuerdo al tema de investigación:

Godoy (2020, Perú- Trujillo), tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales del Centro Médico Militar Brigada 32. Los métodos utilizados son correlativos y la muestra está compuesta por 40 empleados con edades comprendidas entre los 21 y los 65 años. Los resultados mostraron que el nivel normativo de compromiso organizacional fue alto con un (58%), el compromiso emocional con un 53%, compromiso organizacional 58%, compromiso de permanencia 55% y compromiso normativo 63%. Se concluyó que existe una correlación positiva entre ambas variables de estudio.

Izquierdo y Zapata (2019, Perú-Trujillo), tuvo como objetivo principal relacionar las variables relacionadas con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, así mismo, se tomó en cuenta una muestra de 259 trabajadores profesionales en salud. Su metodología fue no experimental, cuantitativa. Se utilizó el instrumento de la encuesta (cuestionario) y la medición empleada fue Meliá y Peiró y Meyer y Allen. El resultado obtenido, indicó que si existe relación directa entre las dos variables de tema de investigación. Se concluye que ambas dimensiones se relacionan directamente de efecto menor a mayor.

Meza (2017, Perú- Trujillo), tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Pastoral El Buen del distrito El Porvenir. Fue de tipo de investigación descriptivo, no experimental, cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 25 trabajadores y con el instrumento del cuestionario con escalas de tipo Likert. Los resultados indicaron que las correlaciones entre las variables de estudio mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman, se observó que el 24% lo califica como BAJO y el 76% como MEDIO, ninguno de los trabajadores calificó al compromiso organizacional como ALTO. Se concluyó que existe

relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el Centro de Salud.

Con respecto a la variable de satisfacción laboral, se tomó en cuenta los autores de Locke (1968) argumentó que cada trabajador de la institución estaría adecuadamente satisfecho o insatisfecho con el nivel requerido de trabajo para satisfacer su propósito o necesidades. Según la hoja, señaló que ambos la satisfacción laboral es una posición emocional o cómoda, y es una respuesta a las actividades o experiencias de los empleados (temas) o positivo (emocional o emocional) en su trabajo. En contraste, los autores Judge y Larsen (2001) describen variables de satisfacción laboral que se enfocan en las reacciones positivas a los estímulos laborales de los trabajadores. En cambio, el autor Luthans (2012) argumenta que el trabajador que percibe sus valores y respeto dentro del trabajo, tendrá una gran actitud positiva hacia su trabajo y dará como resultado un alto nivel de satisfacción laboral.

Otra definición de satisfacción laboral se enfoca en una actitud universal de carácter positivo ante cualquier experiencia laboral que se presente dentro del trabajo. Aquella actitud refiere a una apreciación ante una situación del trabajador en diferentes aspectos y como responde ante cualquier expectativas y aspiraciones dentro del trabajo (García y Montalvo, 2015). Así mismo, para el autor Namara (2014) describe a la variable de satisfacción laboral, como un sentimiento o estado mental del individuo relacionado con su entorno de trabajo (individual); ante esta variable, puede ser influenciada ante cuatro dimensiones (estado físico, grado de realización laboral y, por último, la calidad de relación con el supervisor).

Para Davis y Newstrom (2013), argumentan que la satisfacción en el trabajo es un conjunto de emociones o sentir favorables o desfavorables de los empleados al ver su entorno laboral. Se trata de una actitud afectiva positiva, de agrado hacia sus labores destinados. Cabe resaltar que la satisfacción laboral, está relacionado con 3 actitudes en los empleados, siendo las siguientes: Ante ello, el autor refiere al grado en que los empleados se relacionan o sumergen hacia su trabajo, invirtiendo tiempo y energía dentro de ella, considerando su entorno como parte de su vida. Así mismo, explica que contar con un buen trabajo tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente es una imagen de sí mismo, lo

cual explica el aspecto emocional sobre su entorno laboral y las actitudes positivas que se reflejan sobre su labor. Todo trabajador dedicado plenamente a su trabajo, cree en la ética y moral de sí mismo y las ejerce en su entorno (entidad), teniendo necesidades de crecimiento y disfrutan de la toma de decisiones positivas de la organización. Dan como resultado, que pocas veces llegan tarde al trabajo o faltan, ante una buena satisfacción laboral, el trabajador está dispuesto también a trabajar largas jornadas para lograr sus necesidades y un buen rendimiento organizacional.

El autor Portilla (2017) señala que la causa de la satisfacción laboral depende no solo del nivel de pago, sino también de cuán significativos son los empleados en sus actividades o tareas laborales. Además, la satisfacción profesional puede depender de varios factores, tales como: ambición, responsabilidad, valores personales, éxito profesional, libertad de opinión, etc.) mientras más sea el grado de calidad profesional, mayor satisfacción tendrá el trabajador y procurará dejar mal a la institución y así mismo. Se trata, de apoyar al trabajador en lo largo de su trabajo para que sea sinónimo de satisfacción y significado posible. El autor expresa que la satisfacción junto con el trabajo, tiene diversas consecuencias para el trabajador, puede impactar ante las actitudes de su vida, familiar, salud física, tiempo y ante sí mismo. Un trabajo está relacionado directamente con la salud mental del individuo, el cual, juega un rol importante en la productividad o ausentismo laboral. Cuando no existe una tanto interpersonal como intrapersonal del individuo (trabajador), es posible que cause insatisfacción laboral. Algunas consecuencias de insatisfacción laboral en la organización son de confort, inhibición, ausentismo de creatividad laboral, abandono de las actividades o del centro laboral, accidentes laborales por falta de motivación, muy baja productividad o trabajo en equipo, ausencia de liderazgo, falta de lealtad.

Frente a la variable de compromiso organizacional, se tiene en cuenta a (Jericó, 2014) quien señala que el compromiso organizacional es el interés y la motivación de un individuo para quedarse, contribuir y contribuir a la organización y éste compromiso incluye a todos los empleados de la organización en el sentido de que tanto los líderes como los subordinados están involucrados en su trabajo, porque la empresa es un todo movilizado bajo el liderazgo de la dirección

para cumplir con la visión y la misión. Por lo tanto, las relaciones que existen entre los compromisos afectarán el crecimiento, la desvinculación o la desconfianza del personal. A su vez, los autores de Meye y Allen (1991), refieren como un estado psicológico que caracteriza la relación entre la entidad y el trabajador; presentando dificultades organizacionales respecto a abandonar su trabajo o continuaren ella. Esta variable está compuesta por tres dimensiones, dentro de ellas tenemos el compromiso continuo, afectivo- emocional y normativo. Para Locked (1968) refiere al compromiso organizacional como sinónimo de lealtad que ejercen los trabajadores en su entidad. Es decir, es el grado en que el trabajador se identifica plenamente con la entidad o empresa y desea participar en sus actividades con un buen ánimo emocional. Se verifica que el compromiso de un trabajador depende también de la antigüedad que ejerce su trabajo (empleados que trabajan por muchos años). Las emociones (sentimientos) de los trabajadores acerca de su trabajo son dinámicos; es decir, que varía sus emociones en el transcurso del día o depende a las situaciones que se presentan dentro del trabajo. Estas emociones pueden ser actitudes negativas o positivas (débiles o fuertes). Esto refleja que, al tener un buen entorno o actitud positiva, existe mejor atención al cliente, menor ausentismo, mayor dinamismo o creatividad y mejor cooperación institucional. Para Arias (2001), señala que uno de los indicadores de más prevalencia para el compromiso organizacional es el de permanencia en el empleo, así como el grado de compromiso laboral que manifiestan los trabajadores, dando como pauta cual es el tipo de compromiso que deseacimentar.

(Ruiz, 2013) señaló las dimensiones del compromiso organizacional en tres: el compromiso normativo incluye el deseo de los empleados de continuar trabajando en la misma organización, su apego a ella y su salida de ella. Esto puede generar sentimientos de culpa por no sopesar los beneficios o la utilidad de la organización frente a esta partida. en este sentido es una utilidad asociada con la persistencia en una organización en términos de tiempo, esfuerzo, energía, relaciones, clima, dirección y control en la producción. Un signo de retención es la lealtad a la organización para la que se trabaja debido a varios factores. La segunda dimensión es de compromiso afectivo, el cual consiste en la conexión emocional que establecen los compañeros de trabajo con la organización, psicológicamente significa el sentimiento de agrado o disgusto

creado por la organización.

Santos (2011) argumentó que el compromiso afectivo es el sentimiento emocional que los empleados identifican psicológicamente con los valores y la cultura de la empresa u organización. Asimismo, el sentido de identidad de los empleados con la empresa es un alto sentido de pertenencia, pues la consideran propia, siempre expresan su opinión sobre las ventajas de la empresa e incluso se atreven a sugerir mejoras a la gerencia. Refleja la solidaridad y el apego de los empleados a la empresa y de los problemas en su organización. Y la tercera dimensión es de compromiso normativo el cual el autor (Colquitt, 2007) refiere al deseo que los empleados de una organización tienen o muestran un deseo de continuar trabajando para una organización que abandona el sentido del deber y la responsabilidad crea un sentimiento de culpa. Puede inferirse que tal obligación se basa en que permanecer es lo correcto según las mentalidades o paradigmas normativos que tengan los colaboradores, por lo que tales decisiones se resumen en las que toma esa persona quién desempeña tal o cual rol laboral de ideas, creencias, tendencias. Este tipo de concepto viene de la capacitación, porque una de ellas es que los empleados sientan que se están perdiendo de la empresa, capacitación, seguro médico, cursos de certificación, el cual, hace que los empleados sientan que le deben a la empresa una cierta recompensa.

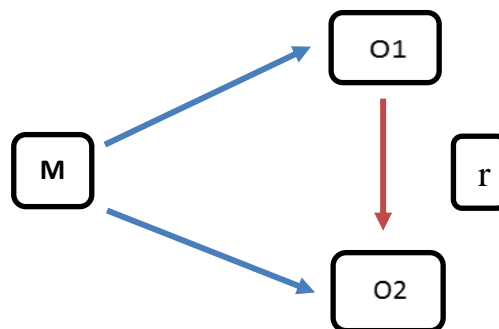
III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de Investigación: el tipo de investigación utilizado fue aplicado.

3.1.2. Diseño de Investigación: la investigación fue de tipo no experimental- correlacional.

Figura 1: Diagrama de investigación



Dónde:

M: Muestra

O1: Variable independiente

O2: Variable dependiente

r: relación

3.2. Variables y operacionalización.

3.2.1. Variables:

1) **Variable Independiente:** Satisfacción Laboral.

Dimensiones:

- Condiciones de trabajo.
- Supervisión y Relaciones Humanas.
- Remuneraciones y Beneficios laborales.

2) Variable dependiente: Compromiso organizacional.

Dimensiones:

- Afectivo: Integración emocional, sentimiento de pertenencia.
- De continuidad: Permanencia, Interés económico, opciones laborales.
- Normativo: Lealtad, obligación personal de permanencia.

3.2.2. Operacionalización: las variables fueron operacionalizadas, las cuales, se consideró dentro del anexo 01 de la matriz de operacionalización.

3.3. Población, muestra, muestreo.

3.3.1. Población

La población que participó en el estudio fue de 70 trabajadores del hospital de Julcán, la Libertad-2022, donde laboran en diversas áreas.

Criterios de inclusión:

- Todos los profesionales y técnicos que laboren en el hospital II-1 de la provincia de Julcán.
- Trabajadores que acepten voluntariamente ser encuestados.
- Encuestas correctamente llenadas.

Criterios de exclusión:

- Trabajador que no pertenezca al hospital.
- Trabajadores que no aceptaron ser encuestados.
- Encuestas incorrectamente llenadas.

3.3.2. Muestra

La muestra se seleccionó proporcionalmente al número de trabajadores por cada grupo de tipo de contrato laboral.

3.3.3. Muestreo.

En la investigación se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico.

3.3.4. Unidad de análisis.

Para la presente investigación se realizó en las instalaciones del hospital II de la provincia de Julcán.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumento:

El tipo de instrumento utilizado para nuestra investigación fue el cuestionario, adoptando una serie de preguntas para ambas variables en estudio con un total de 43 ítems, para la cuales se utilizó escala de Likert con ponderaciones del (1 – 5). Además, para verificar la veracidad se recurrió a la validación de especialistas y respecto a la confiabilidad se sometió a la prueba del alfa de Cronbach dentro de un rango aceptable.

3.5. Procedimientos.

Para la investigación se realizó el debido procedimiento, teniendo en cuenta primero la aplicación de la técnica de la encuesta dirigida a los trabajadores de salud del Hospital II-1, provincia de Julcán; posteriormente, se aplicó el instrumento del cuestionario bajo parámetros de confiabilidad. Dicho procedimiento de aplicar el cuestionario duró un aproximado de 15 minutos por cada participante con relación a las variables de satisfacción y compromiso organizacional.

Por otro lado, cuando se culminó la encuesta a cada participante, se les agradeció por su participación y se registró ante el metodólogo las evidencias pertinentes y los datos obtenidos de cada participante, con el objeto de obtener información válida y sin algún plagio posterior.

Por último, la recolección de análisis de datos se procesó con ayuda del programa SPSS estadístico versión 25. Sin embargo, la prueba estadística será validada según el Alpha de Cronbach para obtener

resultados válidos y confiables ante las dos variables del tema de investigación; así como, la interpretación y discusión de resultados, concluyendo de acuerdo a los objetivos obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos.

Para realizar el vaciado de información en el programa Microsoft Excel en su versión 2019 y su posterior procesamiento según la prueba estadística del Alpha de Cronbach para finalmente elaborar los cuadros estadísticos mediante diagrama de barras. Además, se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 25 para determinar las pruebas de normalidad mediante análisis estadístico de Kolmogorov – Smirnov y los índices de correlación entre las variables y sus dimensiones respectivamente ($p = 0.631 < 0.000$).

3.7. Aspectos éticos.

Belmont (2020) señaló que toda investigación debe realizarse bajo un código de ética y sus principios; tales como, el respeto a la autonomía de las personas, no maleficencia y justicia, el cual, encajó en lo ético-moral del desarrollo.

La investigación fue realizada bajo los parámetros de las normas APA, a fin de evitar un plagio posterior.

Todos los trabajadores a quienes se les aplicó el instrumento y por lo tanto formaron parte del estudio, autorizaron su participación previamente. La información obtenida se manejó de manera confidencial y anónima sólo por él investigador.

Por último, el trabajo de investigación fue dirigida a nuestra Universidad Cesar Vallejo- Perú; se estableció la originalidad del autor, pasando por los niveles del programa de Turnitin verificando si existe o no plagio posterior, para su debida publicación.

IV. RESULTADOS.

Tabla 1: Satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del hospital II-1 de Julcán, 2022

Compromiso organizacional	Satisfacción laboral							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	1	100.0	6	9.2	0	0.0	7	10.0
Medio	0	0.0	46	70.8	0	0.0	46	65.7
Bajo	0	0.0	13	20.0	4	100.0	17	24.3
Total	1	100.0	65	100.0	4	100.0	70	100.0

Nota: Fuente datos extraídos de los instrumentos SPSS v25.

Medida de correlación de Pearson: 0.631 P<0.05

Interpretación:

En la presente tabla tenemos a los 70 trabajadores de la muestra clasificados según las 2 variables de estudio y observamos que cuando la satisfacción laboral es alta también lo es la calificación del compromiso organizacional (100%), en tanto que cuando la satisfacción laboral es media, la calificación del compromiso organizacional es alto solo en un 9.2%; y sorpresivamente quienes tiene baja satisfacción laboral no afectan en un alto compromiso organizacional en un 0%. Según el análisis previo del comportamiento de la distribución de los 2 test: satisfacción laboral y compromiso organizacional, por ello recurrimos al cálculo del coeficiente de correlación de Pearson que como podemos apreciar al pie de la tabla corresponde a 0.631 estadísticamente significativa.

Tabla 2: Satisfacción laboral de los trabajadores del hospital II-1 de Julcán, 2022

Variable Independiente	Nº	%
Alto	1	1.4
Medio	65	92.9
Bajo	4	5.7
Total	70	100.0

Nota: Fuente datos extraídos de los instrumentos SPSS v25.

Interpretación:

Según los resultados extraídos de la tabla, para la variable satisfacción laboral las frecuencias establecidas por categorías, están representados con un nivel alto del 1.4% de los trabajadores del hospital, lo cual equivale a 1 encuestado satisfecho laboralmente, seguido de un elevado 92.9% de trabajadores con un nivel medio de satisfacción, por cuanto equivale a 65 encuestados y finalmente un nivel bajo del 5.7% de trabajadores insatisfechos, equivalente a 4 encuestados del centro de salud.

Tabla 3: Compromiso organizacional de los trabajadores del hospital II-1 de Julcán, 2022

Variable Dependiente	Nº	%
Alto	7	10.0
Medio	46	65.7
Bajo	17	24.3
Total	70	100.0

Nota: Fuente datos extraídos de los instrumentos SPSS v25.

Interpretación:

Según los resultados extraídos de la tabla, para la variable compromiso organizacional las frecuencias establecidas por categorías están representadas con un nivel alto del 10.0% de los trabajadores del hospital, lo cual equivale a 7 encuestados comprometidos con la institución, seguido de una mayoría del 65.7% de trabajadores con un nivel medio de compromiso, por cuanto equivale a un total de 46 encuestados y finalmente un nivel bajo del 24.3% de trabajadores no comprometidos con la organización, equivalente a 17 encuestados del centro de salud.

Tabla 4: Medidas de correlación de Pearson entre las dimensiones

SATISFACCIÓN LABORAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL								MEDIDA CORRELACIÓN PEARSON	SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA
	Alto		Medio		Bajo		Total			
	N	%	N	%	N	%	N	%		
CONDICIONES DE TRABAJO									0.671	P<0.01
Alto	7	10	8	11.4	1	1.4	16	22.9		
Medio	0	0	34	48.6	7	10	41	58.6		
Bajo	0	0	4	5.7	9	12.9	13	18.6		
Total	7	10	46	65.7	17	24.3	70	100		
RELACIONES HUMANAS									0.473	P<0.01
Alto	0	0	3	4.3	2	2.9	5	7.1		
Medio	7	10	37	52.9	14	20	58	82.9		
Bajo	0	0	6	8.6	1	1.4	7	10		
Total	17	10	46	65.7	17	24.3	70	100		
REMUNERACION Y BENEFICIOS LABORALES									0.607	P<0.01
Alto	1	1.4	4	5.7	2	2.9	7	10		
Medio	6	8.6	33	47.1	9	12.9	48	68.6		
Bajo	0	0	9	12.9	6	8.6	15	21.46		
Total	7	10	46	65.7	17	24.3	70	100		
AFECTIVO									0.473	P<0.01
Alto	0	0	6	8.6	0	0	6	8.6		
Medio	1	1.4	37	52.9	0	0	38	54.3		
Bajo	0	0	22	31.4	4	5.7	26	37.1		
Total	1	1.4	65	92.9	4	5.7	70	100		
DE CONTINUIDAD									0.250	N. S
Alto	1	1.4	9	12.9	0	0	10	14.3		
Medio	0	0	33	47.1	1	1.4	34	48.6		
Bajo	0	0	23	32.9	3	4.3	26	37.1		
Total	1	1.4	65	92.9	4	5.7	70	100		
NORMATIVO									0.477	P<0.01
Alto	1	1.4	10	14.3	0	0	11	15.7		
Medio	0	0	35	50	1	1.4	36	51.4		
Bajo	0	0	20	28.6	3	4.3	23	32.9		
Total	1	1.4	65	92.9	4	5.7	70	100		

Nota: Fuente datos extraídos de los instrumentos SPSS v25.

Interpretación:

En la presente tabla se puede observar la medida de correlación de Pearson entre las dimensiones de ambas variables con respecto a las dimensiones que poseen, obteniendo así el coeficiente de (0.671) para la dimensión condiciones de trabajo, (0.473) para la dimensión de relaciones humanas, (0.607) para la dimensión remuneraciones y beneficios laborales de la variable satisfacción laboral. En cuanto al coeficiente de la variable compromiso organizacional tenemos (0.473) para la dimensión afecto, (0.250) para la dimensión de continuidad y finalmente (0.477) para la dimensión normativo.

V. DISCUSIÓN.

A continuación, se muestran algunos alcances relacionados con los resultados de las variables en estudio para determinar su relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Con respecto a los resultados de la tabla se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson entre variables ($p = 0.00 < 0.05$; $r = 0.631$), razón por el cual se afirma una relación significativa entre la variable satisfacción laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores del hospital II-1 de la provincia de Julcán, Trujillo – Perú. Esta medida nos advierte que la relación de las variables de estudio es directa, es decir que si mejora la satisfacción laboral también mejoraría el compromiso organizacional, por ello es importante que los trabajadores sean prioridad del establecimiento de salud para garantizar su permanencia en el puesto de trabajo; ahora, comparando los resultados de la presente con el estudio realizado por el autor Mayta (2022) en su investigación determinó en la población encuestada que existe una relación moderada y altamente significativa ($p = 0.00 < 0.05$; $r = 0.450$) en el Instituto Nacional de Enfermedades Oncológicas - Lima; dicho esto, lo que concluyó el investigador fue que el compromiso organizacional afecta significativamente la satisfacción de los usuarios en las áreas del equipo de especialidad de quimioterapia.

De igual manera, citando al autor Vidaurre (2021), cuyo propósito de estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores, concluyó que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados con una relación moderadamente positiva (P valor 0.000 y Rho 0.490); tal como se puede apreciar ambos investigadores reflejan en sus resultados alto nivel de significancia y relación entre las variables, quedando demostrado que hay indicios de valores positivos en estudios no experimentales.

Por otra parte, los resultados de la tabla 2 precisan la satisfacción laboral de los 70 trabajadores encuestados del hospital II-1 de la provincia de Julcán, en donde

los porcentajes están segmentados por categorías: alto (1.4%), medio (92.9%) y bajo (5.7%); dichos resultados reflejan un margen elevado de 65 trabajadores medianamente satisfechos, lo que ocasionaría un posible abandono del puesto de trabajo, además de un mínimo de 5 trabajadores insatisfechos laboralmente con la institución, por lo que es necesario identificarlos y tratar de contemplar sus necesidades; finalmente solo 1 trabajador estaría satisfecho con su trabajo, dejando denotar la carencia de métodos que cumplan con garantizar la satisfacción de los mismos en el desarrollo de sus labores.

Además, cabe mencionar al autor Molina (2020), quien tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del centro de salud de Misti - Arequipa; aplicando prueba no paramétrica de chi-cuadrado en una muestra experimental de 65 colaboradores del centro de salud. Finalmente, se concluyó que la primera variable arrojó un 38,5% satisfacción y un 80,0% del compromiso organizacional, así mismo, la prueba estadística chi-cuadrado ($\chi^2=17,08$) muestra que sí existe una entre las dos variables. Contrastando los resultados de satisfacción el (38.5%) del párrafo anterior, se confirma lo que dice Chiang et al. (2021): en lo que respecta a satisfacción laboral en el sector público, las dimensiones con más baja percepción son: la de autonomía, el ambiente físico y la oportunidad de desarrollo.

Como se puede apreciar en los resultados obtenidos de la tabla 3, detallan el compromiso organizacional de los 70 trabajadores encuestados del hospital II-1 de la provincia de Julcán, en donde los porcentajes están segmentados por categorías: alto (10%), medio (65.7%) y bajo (24.3%); dichos resultados reflejan un margen elevado de 46 trabajadores medianamente comprometidos con la institución, lo cual ocasionaría un bajo desempeño en el puesto de trabajo, además de una cifra regular de 17 trabajadores no comprometidos con las metas y logros de institución, por lo que es necesario evaluar su desempeño y tratar de motivarlos laboralmente; finalmente solo 7 trabajadores estarían comprometidos con su trabajo, dejando en evidencia la ausencia de métodos que fomenten el compromiso de los empleados con el desarrollo de sus funciones.

Asemejando el presente con el estudio de Pérez (2018), tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la salud del Hospital Nacional Dos de Mayo-2018. Donde los resultados fueron que el 53,1% de los trabajadores de la salud clasificaron como "bajo" la variable de compromiso organizacional, el 31,8% como "moderado" y el 15,1% como "alto". Así mismo, se concluyó que existía una correlación directa y alta entre las dos variables ($p=0.846$; $p<0.01$) en otras palabras, cuanto mayor sea el compromiso organizacional, mayor será la satisfacción laboral.

Basándose, en los resultados de la tabla 4, se realizó tablas cruzadas entre la variable compromiso organizacional con la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral, donde se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson ($p = 0.00 < 0.05$; $r = 0.671$), razón por el cual se afirma una relación significativa entre la variable independiente con el nivel de afecto de los trabajadores del hospital II-1 de la provincia de Julcán, Trujillo – Perú. Esto quiere decir que muchas veces los inadecuados ambientes laborales ocasionan el abandono del lugar de trabajo, comprometiendo a los empleadores en acondicionar y ambientar las actuales condiciones de trabajo para evitar esta situación. En consecuencia, tal como afirma el autor Chiang et al. (2021), el compromiso organizacional tiene un alto impacto significativo manera positiva con la variable satisfacción laboral; en lo que respecta a los resultados en la variable compromiso organizacional, tanto el sector público como el privado, tienen una mayor percepción del compromiso afectivo. El autor también concluye que el compromiso organizacional tiene una relación positiva con la satisfacción laboral Chiang et al. (p 7). Así mismo, Marquéz et al. (2021), contemplan que la satisfacción laboral depende de la percepción que los empleados tienen de su lugar de trabajo.

Del mismo modo, se realizó tablas cruzadas entre la variable compromiso organizacional con la dimensión relaciones humanas de la variable satisfacción laboral, donde se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson ($p = 0.00 < 0.05$; $r = 0.473$), lo cual se afirma una relación significativa entre la variable independiente con el nivel de continuidad de los trabajadores del hospital II-1

de la provincia de Julcán, Trujillo – Perú. Uno de los factores mas relevantes al momento de continuar en un trabajo es justamente las buenas relaciones entre sus trabajadores y su entorno, razón por el cual muchas veces se tiene un mal clima laboral que fomenta despidos, renuncias y abandono del puesto de trabajo.

También, se realizó tablas cruzadas entre la variable compromiso organizacional con la dimensión remuneración y beneficios laborales de la variable satisfacción laboral, donde se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson ($p = 0.00 < 0.05$; $r = 0.607$), lo cual se afirma una relación significativa entre la variable independiente con el nivel normativo de los trabajadores del hospital II-1 de la provincia de Julcán, Trujillo – Perú. motivo por el cual conlleva al desenlace donde el trabajador tiene la potestad de elegir mejoras remunerativas y beneficios laborales en diferentes ofertas laborales convocadas por diversas organizaciones, dejando muchas veces el puesto actual de trabajo para crecer profesionalmente sin garantía alguna de la continuidad o permanencia. Sin embargo, autores como Chiang & Rebolledo (2020), afirman que solo existe relación entre las dimensiones afectiva y normativa.

Por consiguiente, para corroborar las teorías relacionadas entre las variables satisfacción personal con las dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo) del compromiso organizacional; debemos señalar la veracidad de las afirmaciones en el argumento del autor Locked (1968) “que cada trabajador de la institución estaría adecuadamente satisfecho o insatisfecho con el nivel requerido de trabajo para satisfacer su propósito o necesidades”. Es por estos factores, que en nuestro país se ven incrementados los índices de abandono laboral por un descuido de los empleadores con respecto a los sentimientos y oportunidades de desarrollo de sus trabajadores, tal como afirma Arias (2001), quien señala que uno de los indicadores de más prevalencia para el compromiso organizacional es el de permanencia en el empleo, así como el grado de compromiso laboral que manifiestan los trabajadores, dando como pauta cual es el tipo de compromiso que desea cimentar.

VI. CONCLUSIONES.

Se determinó mediante la encuesta una relación significativa entre la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de salud del hospital II-1 de la provincia de Julcán, en la cual los factores intrínsecos como la satisfacción laboral, influye dependiendo su rango y según correlación de Pearson ($p = 0.631$ $p < 0.000$) en el compromiso de los trabajadores con su institución.

Se pudo concluir que existen correlaciones positivas fuertes para la variable satisfacción laboral haciendo un puntaje total para la dimensión condiciones de trabajo es de ($p=0.671$), para la dimensión relaciones humanas ($p=0.473$), remuneraciones y beneficios laborales ($p=0.607$) respectivamente; en donde se puede inferir que mientras mejores sean las condiciones y/o ambientes de trabajo mayor compromiso habrá entre los colaboradores, del mismo modo si existen mejores relaciones humanas entre compañeros y jefes de labores se promoverá un mejor compromiso con su entorno, por último si las remuneraciones y beneficios laborales son mejores salarios que los acordados al mercado, se retendrá talento humano.

De igual manera se concluye que existe correlación positiva moderada para la variable compromiso organizacional entre la dimensión afectiva con un puntaje total de ($p=0.473$), así mismo una correlación baja para la dimensión de continuidad el valor de ($p= 0.250$), y para la normatividad el valor ($p= 0.477$) respectivamente; lo cual permite inferir que el tema afectivo en la institución influye de manera intrínseca en el compromiso organizacional al estar relacionado con las emociones y/o sentimientos de los colaboradores, así pues un respaldo bajo para el tema de continuidad en el trabajo ante las constantes renuncias del personal de salud y por último, se evidencia la lealtad y el compromiso de los trabajadores antiguos con su institución.

Para culminar se estableció que existe relación significativa ($p=0.631 < p < 0.000$) entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de salud de un hospital II- 1 de la provincia de Julcán,

VII. RECOMENDACIONES.

Mejorar los ambientes e infraestructura de trabajo dentro de las instalaciones del hospital II -1 de la provincia de Juncón para mejorar las condiciones de trabajo en los colaboradores.

Crear un plan estratégico que contribuya a promover y garantizar la satisfacción laboral de los trabajadores mediante evaluaciones de desempeño en la institución.

Otorgar incentivos y bonificaciones a los trabajadores que destacan en sus labores y/o funciones para incrementar el compromiso laboral con la institución.

Establecer contratos con vigencia mayor a 12 meses de duración para garantizar la continuidad del personal de salud en el hospital II -1 de la provincia de Juncón.

REFERENCIAS

- Abanto, S. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana*. Perú. [Trabajo de investigación para optar el grado de Licenciada en Psicología, Universidad Privada Antenor Orrego] Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2881/1/RE_PSICO_SU_SAN.ABANTO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Ajahuana, K. y Guerra, B. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud ampliación Paucarpata*. Arequipa: Perú. [Trabajo de investigación para optar el grado de licenciadas en Psicología] Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3613/Psajgukg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araoz, E. y Ramos, N. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana*. Madre de Dios: Perú. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- BLS. (2021). *Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos*. Recuperado de: <https://www.bls.gov/>
- CERPLAN (2021). *La Libertad: Panorama laboral e institucional*. Trujillo: Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2870427/La%20Libertad%20-%20Panorama%20Laboral%202021.pdf>
- COMEX. (2020). *Desempleo en el Perú*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-anual-laboral-001.pdf>
- Colquitt, J., Le Pine, J., Wesson, M (2012) *Comportamiento organizacional: Mejora del rendimiento y compromiso en el trabajo*. México: Ed Mc Graw Hill. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11551/meza_ly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ccosi, E. (2021). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de médicos en un hospital público del Cusco, 2021*. Perú. [Trabajo de investigación para optar el

grado de Magister de la Universidad Cesar Vallejo.] Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73954/Ccosi_PE_W-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Chiang, M. Quijada, M. Rivera, M. Hidalgo, J. Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario. Chile: Concepción.

<file:///C:/Users/GENESIS/Downloads/DialnetSatisfaccionLaboralYCompromisoOrganizacionalUnAnal-8481762.pdf>

Chiang, M. Rebolledo, R. (2020). *Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud*. Chile: Arauco.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817891>

Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz-EsSalud. Lima: Perú. UNMSM. Maestría facultad de Medicina. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11356>

FORBES. (2022). *Renuncias laborales en el Perú*. <https://forbes.pe/capital-humano/2022-07-19/el-55-de-los-peruanos-quiere-renunciar-a-su-trabajo-segun-una-encuesta-de-bumeran/>

Godoy, J. (2020). Compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el Centro Médico Militar de Trujillo 2020. Perú. [Trabajo de investigación para optar el grado de Magister de la Universidad Cesar Vallejo.] Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49123/Godoy_CJ_DG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). <https://docplayer.es/227364088-Tesis-para-optar-el-grado-academico-de-maestra-en-gestion-publica-autora-br-mercedes-petrona-lopez-godoy-asesor-dr-edwin-alberto-martinez-lopez.html>

INEI (2022). *Situación del Mercado Laboral del Perú*. Lima: Perú. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/07-informe-tecnico-mercado-laboral-abr-may-jun-2022.pdf>

- Izquierdo, k. y Zapata, L. (2019). *Satisfacción y compromiso laboral en personal asistencial de salud de la provincia de Trujillo*. Perú. [Trabajo de investigación para optar el grado de Psicología] Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30316/izquierdo_c he.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jericó, P. (2014). *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. Ed Prentice Hall Financial Times, Madrid, España.
- Juaneda, E. y Gonzalez, M. (2017) *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234965>
- Judge, T. y Larsen, R. (2001), *Dispositional Affect and Job Satisfaction: A Review and Theoretical Extension, Organizational Behavior and Human Decision Processes*. <http://www.sciencedirect.com>
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. México D.F. Pearson educación. <https://docplayer.es/227364088-Tesis-para-optar-el-grado-academico-de-maestra-en-gestion-publica-autora-br-mercedes-petrona-lopez-godoy-asesor-dr-edwin-alberto-martinez-lopez.html>
- Marquéz, Y. Espinoza, J. García, I. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores del sector salud de Zacatecas*. México: Zacatecas. <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/991/907>
- Mayta, D. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción de los usuarios en el área equipo funcional de enfermería en quimioterapia ambulatoria de adultos en el instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima*. Perú. [Trabajo de investigación para optar el grado de Magister de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.] Repositorio Institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5867/DOUGLAS%20ANTONIO%20MAYTA%20VIVAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Meza, Y. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Centro de Salud El Buen Pastor del distrito El Porvenir, 2017*. [Trabajo de investigación para optar el grado de Licenciada] Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. Perú: Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11551/meza_ly.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, D. (202). *Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional del personal del centro de salud edificadores Misti. Arequipa, 2020*. Perú. [Trabajo de investigación para optar el grado de Magister de la Universidad Católica de Santa María.] Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Santa María. <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10486/A6.2154.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OIT (2020). Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_749663/lang-es/index.htm#:~:text=En%20n%C3%BAmeros%20absolutos%2C%20esas%20tasas,prensa%20virtual%20realizada%20este%20mi%C3%A9rcoles.
- Pérez, L. (2007). *Apuntes sobre la investigación cuantitativa y cualitativa. Cuadernos monográficos*. Carabobo: Venezuela. <https://docplayer.es/227364088-Tesis-para-optar-el-grado-academico-de-maestra-en-gestion-publica-autora-br-mercedes-petrona-lopez-godoy-asesor-dr-edwin-alberto-martinez-lopez.html>
- Pérez, M. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima*. Perú: Lima. [Trabajo de investigación para optar el grado de Magister] Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15301>
- Peña, M. y Toro, L. (2016). *Caracterización del compromiso y la satisfacción laboral que establecen los colaboradores de planta de Contactamos S.A.S. en el marco de las empresas de servicios temporales*. (Tesis de especialización). Universidad de Manizales. Manizales, Colombia.

- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Lima: Perú. <http://hdl.handle.net/10757/621718> Recopilado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla_br.pdf?sequence=16&isAllowed=y
- Robbins S. y Judge T. (2009) *Comportamiento Organizacional* 13° Edición, México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3613/Psajgukg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz de Alba, R. (2013) *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno organizacional* (Universidad de Málaga. España) Rev. Estudio Empresarial, 1(1), 67-86.
- Santos M. (2011) Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Lima: PUC.
- Vidaurre, M. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en el hospital San Juan Bautista, distrito de Huaral, año 2021*. Perú. [Trabajo de investigación para optar el grado de Magister de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.] Repositorio Institucional de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6838/VIDAURRE%20BARZOLA%20%c3%91IRIAM%20MARIBEL_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS.

ANEXO 01

Tabla 5: Tabla de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/ COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE: Satisfacción laboral	Según George et al (2018): La satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y creencias que el trabajador sostiene con respecto a su trabajo. Los niveles de satisfacción laboral pueden alcanzar en el individuo tanto el grado de máxima satisfacción como la máxima insatisfacción. Los trabajadores pueden tener actitudes diversas acerca de los diferentes aspectos de su labor, como el tipo de trabajo, sus compañeros, supervisores y su salario.	Se asume la medición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de satisfacción laboral bajo el modelo de cuestionario del autor Figueroa (2017).	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo. - Supervisión y Relaciones Humanas. - Remuneraciones y Beneficios laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alto - Medio -Bajo 	CUANTITATIVA: respuesta tipo Likert: (a) Totalmente de acuerdo (05), (b) De acuerdo (04), (c) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (03), (d) En desacuerdo (02); y (e) Totalmente en desacuerdo (01).

<p>VARIABLE DEPENDIENTE: Compromiso organizacional</p>	<p>De acuerdo a Robbins y Judge, (2015) compromiso organizacional lo han conceptualizado como: “el grado en que un empleado se identifica con la organización que lo emplea en particular y también con las metas de ésta, y desea este mantener su relación como un miembro de la organización”.</p>	<p>Se asume la medición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de satisfacción laboral bajo el modelo de cuestionario del autor Fabián (2019).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Afectivo: Integración emocional, sentimiento de pertenencia. - De continuidad: Permanencia, Interés económico, opciones laborales. - Normativo: Lealtad, obligación personal de permanencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alto - Medio -Bajo 	<p>CUANTITATIVA: respuesta tipo Likert: (a) Totalmente de acuerdo (05), (b) De acuerdo (04), (c) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (03), (d) En desacuerdo (02); y (e) Totalmente en desacuerdo (01).</p>
---	---	--	--	--	---

ANEXO 02

Figura 2: Instrumento de la variable independiente

ITEMS	TD	ED	R	DA	TA
Instrucciones: A continuación, encontrará 43 ítems para la variable de Satisfacción Laboral, cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. Responda de manera sincera a cada una de ellas.					
DIMENSION: CONDICIONES DE TRABAJO					
1. ¿Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación?					
2. La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
3. Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
4. Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
5. Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
6. ¿Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia?					
7. ¿Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo?					
8. ¿Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo?					
9. Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
10. ¿Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores?					
11. ¿La labor que realizo a diario permite desarrollar habilidades?					
12. ¿La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo?					
13. ¿Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo?					
14. ¿El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades?					
DIMENSION: RELACIONES HUMANAS					
15. ¿Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores?					
16. ¿Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas de trabajo?					
17. Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18. Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
19. Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
20. Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
21. El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22. La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
23. Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
24. Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25. Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26. Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
27. Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.					
28. En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
DIMENSION: REMUNERACIONES Y BENEFICIOS LABORALES.					
29. El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					

30. ¿Aquí tengo oportunidades para ascender?					
31. ¿La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo?					
32. ¿Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores?					
33. La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
34. El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
35. El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
36. Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
37. Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
38. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
39. En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
40. En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
41. Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
42. La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
43. La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

ANEXO 03

Figura 3: Instrumento de la variable dependiente

Instrucciones: A continuación, encontrará 21 ítems para la variable de Compromiso Organizacional, cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. Responda de manera sincera a cada una de ellas.					
ITEMS	TD	ED	R	DA	TA
DIMENSIÓN: AFECTIVO					
1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización					
2. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema					
3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4. En esta organización me siento como en familia.					
5. Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
6. No me siento emocionalmente unido a esta organización					
7. Me siento parte integrante de esta organización					
DIMENSIÓN: DE CONTINUIDAD.					
8. Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
9. Creo que debo mucho a esta organización.					
10. Esta organización se merece mi lealtad.					
11. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12. Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
13. Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una Obligación con la gente de aquí.					
14. Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
DIMENSIÓN: NORMATIVO.					
15. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
16. Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
17. Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
18. En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
19. Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
20. Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera					
21. Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					

ANEXO 04

Tabla 6: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_P	,046	70	,200*	,992	70	,923
SUMA_Q	,069	70	,200*	,984	70	,533

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Fuente SPSS estadístico versión 25.0

ANEXO 05

Tabla 7: Correlación de Pearson

Correlaciones			
		SUMA_P	SUMA_Q
SUMA_P	Correlación de Pearson	1	,631**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
SUMA_Q	Correlación de Pearson	,631**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

Nota: Fuente SPSS estadístico versión 25.0

ANEXO 06

Tabla 8: Tabla cruzada entre las variables independiente vs dependiente

Tabla cruzada COMPROMISOLAB_CAT*SATISFACCIONLAB_CAT					
		SATISFACCIONLAB_CAT			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
COMPROMISOORG_CAT	BAJO	4	13	0	17
	MEDIO	0	46	0	46
	ALTO	0	6	1	7
Total		4	65	1	70

Nota: Fuente SPSS estadístico versión 25.0

ANEXO 07

Tabla 9: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,766	,763	64

Nota: Fuente SPSS estadístico versión 25.0

ANEXO 08: Pruebas de hipótesis

Prueba de hipótesis para las variables satisfacción laboral vs compromiso organizacional.

A. Hipótesis estadística:

- **Hipótesis Alternativa:**

H1: la satisfacción laboral si tiene relación directa con el compromiso organizacional de los trabajadores de salud del hospital II-1 de Julcán, La Libertad-2022.

- **Hipótesis Nula:**

H0: la satisfacción laboral no tiene relación directa con el compromiso organizacional de los trabajadores de salud del hospital II-1 de Julcán, La Libertad-2022.

B. Nivel de significancia:

Se define el margen de error en la confiabilidad al 95%.

Usando un margen de significancia ($\alpha = 5\%$); es decir el valor de 0.05.

Por lo tanto, el nivel de confianza es el $1 - (\alpha = 5\%)$; es decir el valor de 0.95.

C. Estadístico de prueba:

Prueba de Coeficiente de Pearson.

D. Resultados de la Hipótesis estadística:

Tabla 10: Prueba de hipótesis entre las variables independiente y dependiente

¿Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización?	¿Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación?					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Regularmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	N 6	0	0	0	0	6
%	8,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,6%
En desacuerdo	N 0	5	1	0	0	6
%	0,0%	7,1%	1,4%	0,0%	0,0%	8,6%
Regularmente de acuerdo	N 0	0	16	0	0	16
%	0,0%	0,0%	22,9%	0,0%	0,0%	22,9%
De acuerdo	N 0	0	0	18	1	19
%	0,0%	0,0%	0,0%	25,7%	1,4%	27,1%
Totalmente de acuerdo	N 1	0	0	0	22	23
%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	31,4%	32,9%
Total	N 7	5	17	18	23	70
%	10,0%	7,1%	24,3%	25,7%	32,9%	100,0%

Nota: Fuente SPSS estadístico versión 25.0

Tabla 11: Correlación de Pearson para las variables independiente y dependiente

		¿Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación?	¿Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización?
¿Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 70	,920** ,000 70
¿Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,920** ,000 70	1 70

Nota: Fuente SPSS estadístico versión 25.0

E. Conclusión: Según los resultados obtenidos del programa SPSS estadístico a través de la prueba de coeficiente de Pearson podemos deducir que existe relación entre las variables independiente satisfacción laboral y la variable dependiente compromiso laboral, con una significación asintótica bilateral del (0,000); por lo tanto, podemos concluir que se acepta la hipótesis alternativa planteada H1. debido a que el valor obtenido es inferior a ($p < 0.05$) en escala de correlación.

Prueba de hipótesis para las dimensiones condiciones de trabajo vs dimensión afectivo

A. Hipótesis estadística:

- **Hipótesis Alternativa:**

H1: las condiciones de trabajo si tienen relación directa con el afecto de los trabajadores de salud del hospital II-1 de Julcán, La Libertad-2022.

- **Hipótesis Nula:**

H0: las condiciones de trabajo no tienen relación directa con el afecto de los trabajadores de salud del hospital II-1 de Julcán, La Libertad-2022.

B. Nivel de significancia:

Se define el margen de error en la confiabilidad al 95%.

Usando un margen de significancia ($\alpha = 5\%$); es decir el valor de 0.05.

Por lo tanto, el nivel de confianza es el $1 - (\alpha = 5\%)$; es decir el valor de 0.95.

C. Estadístico de prueba:

Prueba de Coeficiente de Pearson.

D. Resultados de la Hipótesis estadística:

Tabla 12: Prueba de hipótesis (indicadores de la dimensión condiciones de trabajo vs afectivo)

¿En esta organización me siento como en familia?		¿La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores?					Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Regularmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	N	0	0	1	2	1	4
	%	0,0%	0,0%	1,4%	2,9%	1,4%	5,7%
En desacuerdo	N	1	1	2	3	7	14
	%	1,4%	1,4%	2,9%	4,3%	10,0%	20,0%
Regularmente de acuerdo	N	0	2	2	4	7	15
	%	0,0%	2,9%	2,9%	5,7%	10,0%	21,4%
De acuerdo	N	1	4	5	5	4	19
	%	1,4%	5,7%	7,1%	7,1%	5,7%	27,1%
Totalmente de acuerdo	N	2	4	5	5	2	18
	%	2,9%	5,7%	7,1%	7,1%	2,9%	25,7%
Total	N	4	11	15	19	21	70
	%	5,7%	15,7%	21,4%	27,1%	30,0%	100,0%

Nota: Fuente SPSS estadístico versión 25.0

Tabla 13: Correlación de Pearson para los indicadores de la dimensión condiciones de trabajo vs afectivo

		¿La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores?	¿En esta organización me siento como en familia?
¿La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 70	,312** 70 ,009
¿En esta organización me siento como en familia?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,312** 70	1 70 ,009

Nota: Fuente SPSS estadístico versión 25.0

E. Conclusión: Según los resultados obtenidos del programa SPSS estadístico a través de la prueba de coeficiente de Pearson podemos deducir que existe relación entre las dimensiones condiciones de trabajo y afecto, con una significación asintótica bilateral del (0,009); por lo tanto, podemos concluir que se acepta la hipótesis alternativa planteada H1. debido a que el valor obtenido es inferior a ($p < 0.05$) en escala de correlación.

Prueba de hipótesis para las dimensiones relaciones humanas vs dimensión de continuidad

A. Hipótesis estadística:

- **Hipótesis Alternativa:**

H1: las relaciones humanas si tienen relación directa con la continuidad de los trabajadores de salud del hospital II-1 de Julcán, La Libertad-2022.

- **Hipótesis Nula:**

H0: las relaciones humanas no tienen relación directa con la continuidad de los trabajadores de salud del hospital II-1 de Julcán, La Libertad-2022.

B. Nivel de significancia:

Se define el margen de error en la confiabilidad al 95%.

Usando un margen de significancia ($\alpha = 5\%$); es decir el valor de 0.05.

Por lo tanto, el nivel de confianza es el $1 - (\alpha = 5\%)$; es decir el valor de 0.95.

C. Estadístico de prueba:

Prueba de Coeficiente de Pearson.

D. Resultados de la Hipótesis estadística:

Tabla 14: Prueba de hipótesis (indicadores de la dimensión de relaciones humanas vs continuidad).

¿Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores?		¿Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización??					Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Regularmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	N %	3 4,3%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	3 4,3%
En desacuerdo	N %	5 7,1%	10 14,3%	4 5,7%	1 1,4%	0 0,0%	20 28,6%
Regularmente de acuerdo	N %	0 0,0%	0 0,0%	12 17,1%	4 5,7%	0 0,0%	16 22,9%
De acuerdo	N %	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	14 20,0%	0 0,0%	14 20,0%
Totalmente de acuerdo	N %	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,4%	16 22,9%	17 24,3%
Total	N %	8 11,4%	10 14,3%	16 22,9%	20 28,6%	16 22,9%	70 100,0%

Nota: Fuente SPSS estadístico versión 25.0

Tabla 15: Correlación de Pearson para los indicadores de la dimensión relaciones humanas vs continuidad

		¿Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores?	¿Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización?
¿Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 70	,921** 70
¿Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,921** 70	1 70

Nota: Fuente SPSS estadístico versión 25.0

E. Conclusión: Según los resultados obtenidos del programa SPSS estadístico a través de la prueba de coeficiente de Pearson

podemos deducir que existe relación entre las dimensiones de relaciones humanas con la continuidad, teniendo una significación asintótica bilateral del (0,000); por lo tanto, podemos concluir que se acepta la hipótesis alternativa planteada H1. debido a que el valor obtenido es inferior a ($p < 0.05$) en escala de correlación.

Prueba de hipótesis para las dimensiones remuneraciones y beneficios laborales vs dimensión normativo

A. Hipótesis estadística:

- **Hipótesis Alternativa:**

H1: las remuneraciones y beneficios laborales si tienen relación directa con el nivel normativo de los trabajadores de salud del hospital II-1 de Julcán, La Libertad-2022.

- **Hipótesis Nula:**

H0: las remuneraciones y beneficios laborales no tienen relación directa con el nivel normativo de los trabajadores de salud del hospital II-1 de Julcán, La Libertad-2022.

B. Nivel de significancia:

Se define el margen de error en la confiabilidad al 95%.

Usando un margen de significancia ($\alpha = 5\%$); es decir el valor de 0.05.

Por lo tanto, el nivel de confianza es el $1 - (\alpha = 5\%)$; es decir el valor de 0.95.

C. Estadístico de prueba:

Prueba de Coeficiente de Pearson.

D. Resultados de la Hipótesis estadística:

Tabla 16: Prueba de hipótesis (indicadores de la dimensión remuneraciones y beneficios laborales vs normativo).

¿Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo?	¿La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo?					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Regularmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	N 3 4,3%	4 5,7%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	7 10,0%
En desacuerdo	N 0 0,0%	14 20,0%	7 10,0%	0 0,0%	0 0,0%	21 30,0%
Regularmente de acuerdo	N 0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	16 22,9%	4 5,7%	20 28,6%
De acuerdo	N 0 0,0%	2 2,9%	0 0,0%	0 0,0%	10 14,3%	12 17,1%
Totalmente de acuerdo	N 0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	10 14,3%	10 14,3%
Total	N 3 4,3%	20 28,6%	7 10,0%	16 22,9%	24 34,3%	70 100,0%

Nota: Fuente: SPSS estadístico versión 25.0

Tabla 17: Correlación de Pearson para los indicadores de la dimensión remuneraciones y beneficios laborales vs normativo

		¿La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo?	¿Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo??
¿La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo?	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 70	,839** 70
¿Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo??	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,839** 70	1 70

Nota: Fuente: SPSS estadístico versión 25.0

E. Conclusión: Según los resultados obtenidos del programa SPSS estadístico a través de la prueba de coeficiente de Pearson

podemos deducir que existe relación entre las dimensiones de remuneraciones y beneficios laborales con el nivel normativo, teniendo una significación asintótica bilateral del (0,000); por lo tanto, podemos concluir que se acepta la hipótesis alternativa planteada H1. debido a que el valor obtenido es inferior a ($p < 0.05$) en escala de correlación.

ANEXO 09: Resultados de las encuestas

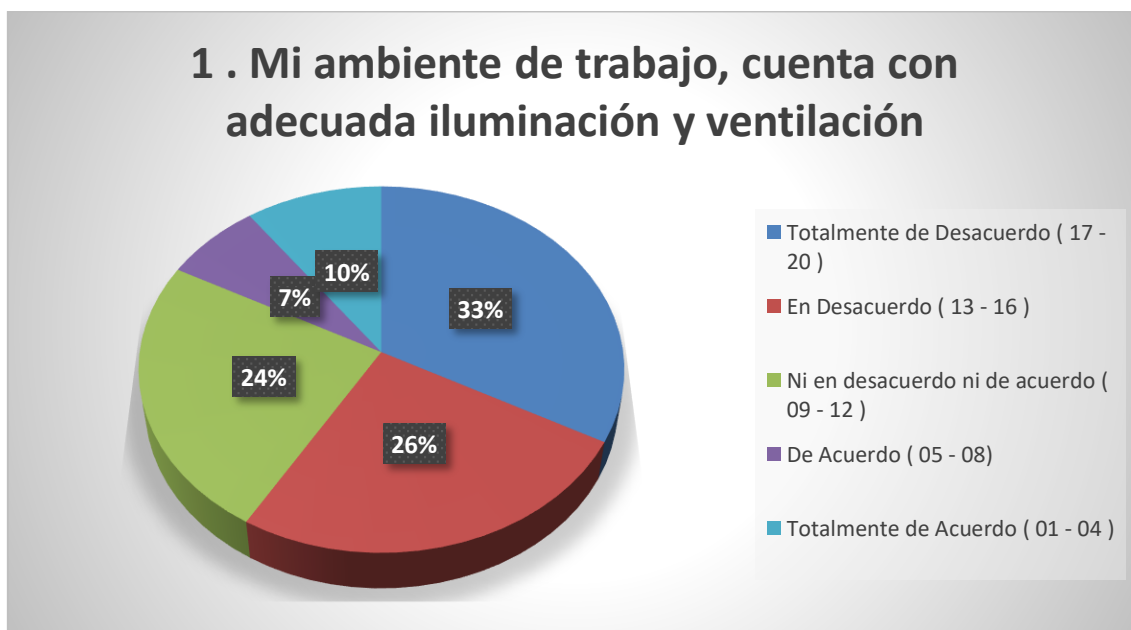
Tabla 18: Cuadro de frecuencias para la pregunta 1

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	23	33%
En Desacuerdo	(13 - 16)	18	26%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	17	24%
De Acuerdo	(05 - 08)	5	7%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	7	10%
TOTAL		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 4: Gráficos estadísticos de la tabla 18



Nota: Fuente Elaboración propia

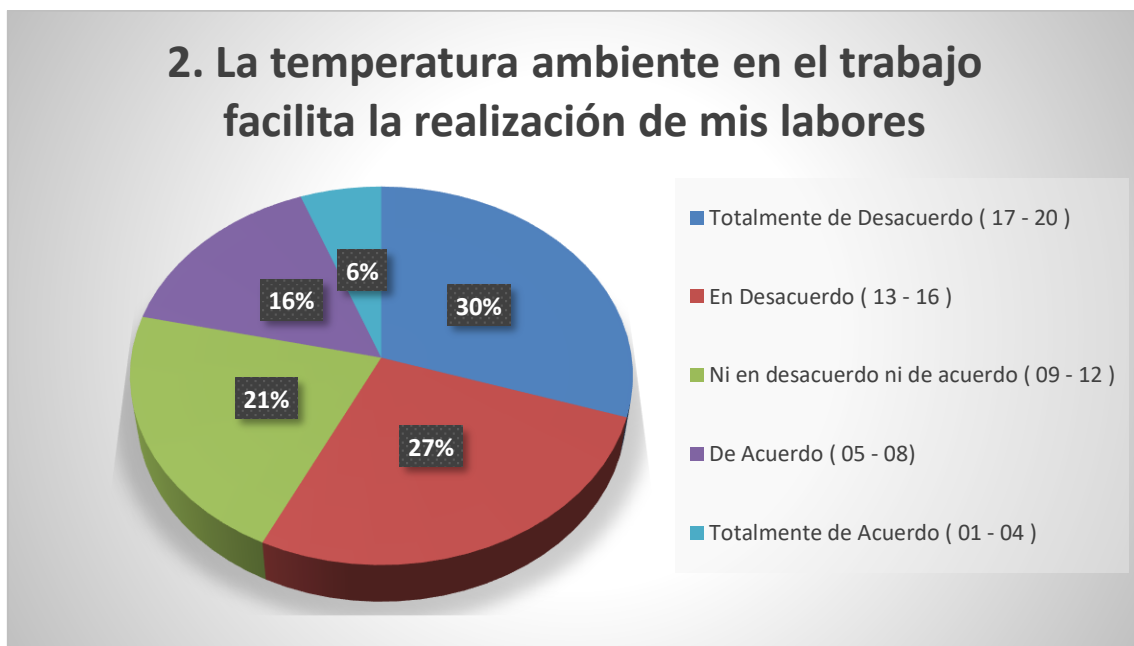
Tabla 19: Cuadro de frecuencias para la pregunta 2

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	21	30%
En Desacuerdo	(13 - 16)	19	27%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	15	21%
De Acuerdo	(05 - 08)	11	16%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	4	6%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 5: Gráficos estadísticos de la tabla 19



Nota: Fuente Elaboración propia

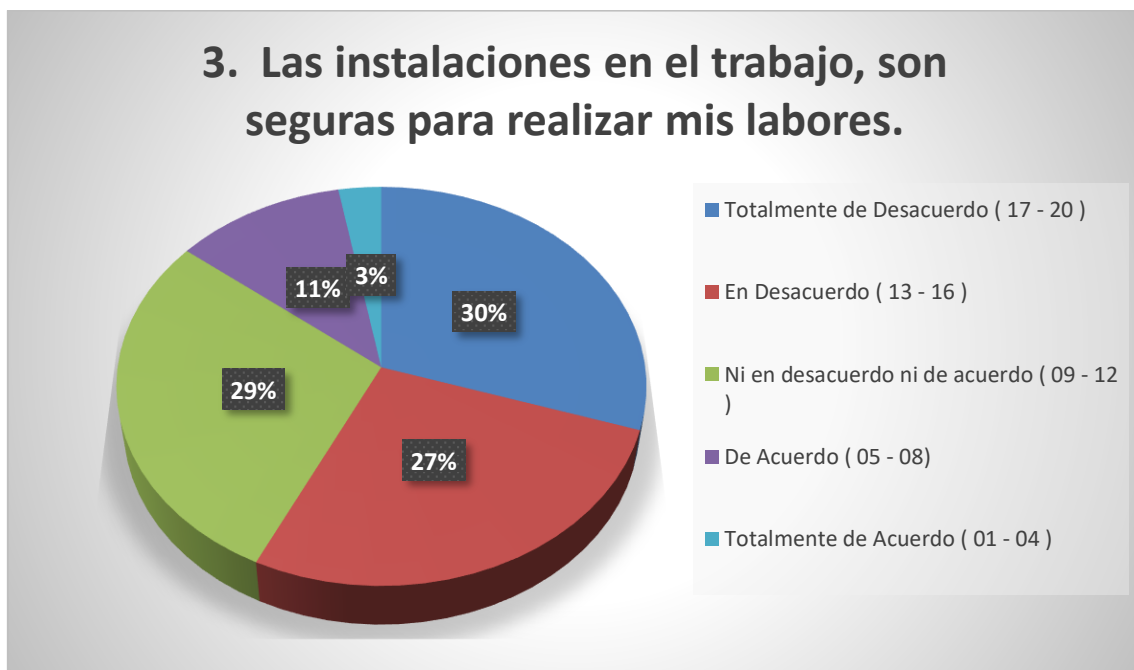
Tabla 20: Cuadro de frecuencias para la pregunta 3

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	21	30%
En Desacuerdo	(13 - 16)	19	27%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	20	29%
De Acuerdo	(05 - 08)	8	11%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	2	3%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 6: Gráficos estadísticos de la tabla 20



Nota: Fuente Elaboración propia

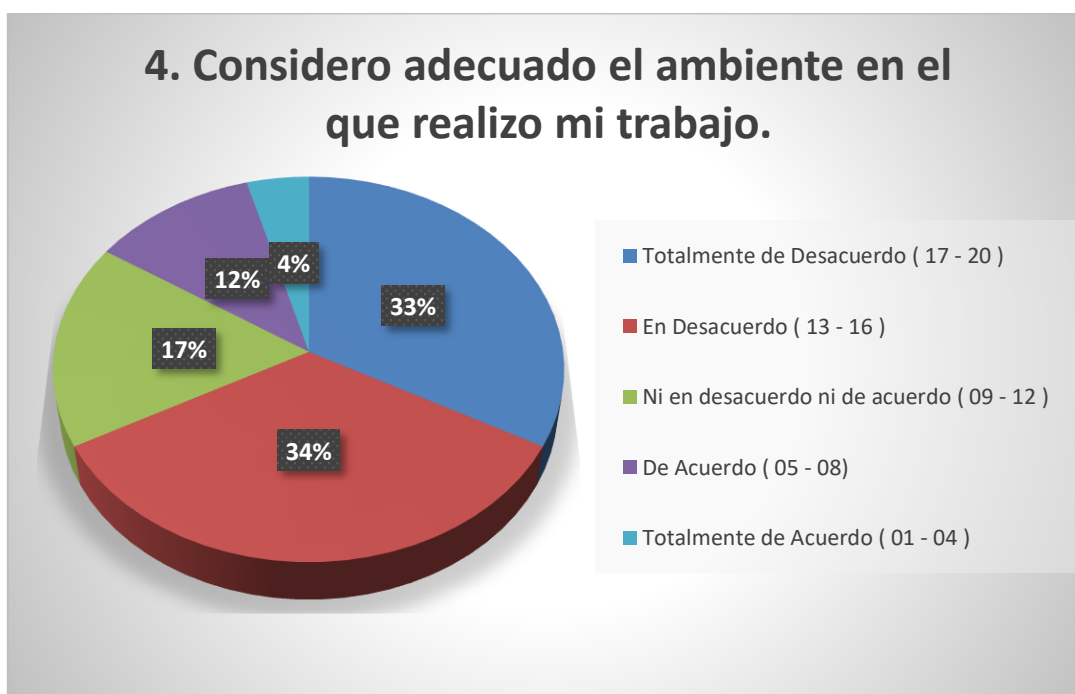
Tabla 21: Cuadro de frecuencias para la pregunta 4

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	23	33%
En Desacuerdo	(13 - 16)	24	34%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	12	17%
De Acuerdo	(05 - 08)	8	11%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	3	4%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 7: Gráficos estadísticos de la tabla 21



Nota: Fuente Elaboración propia

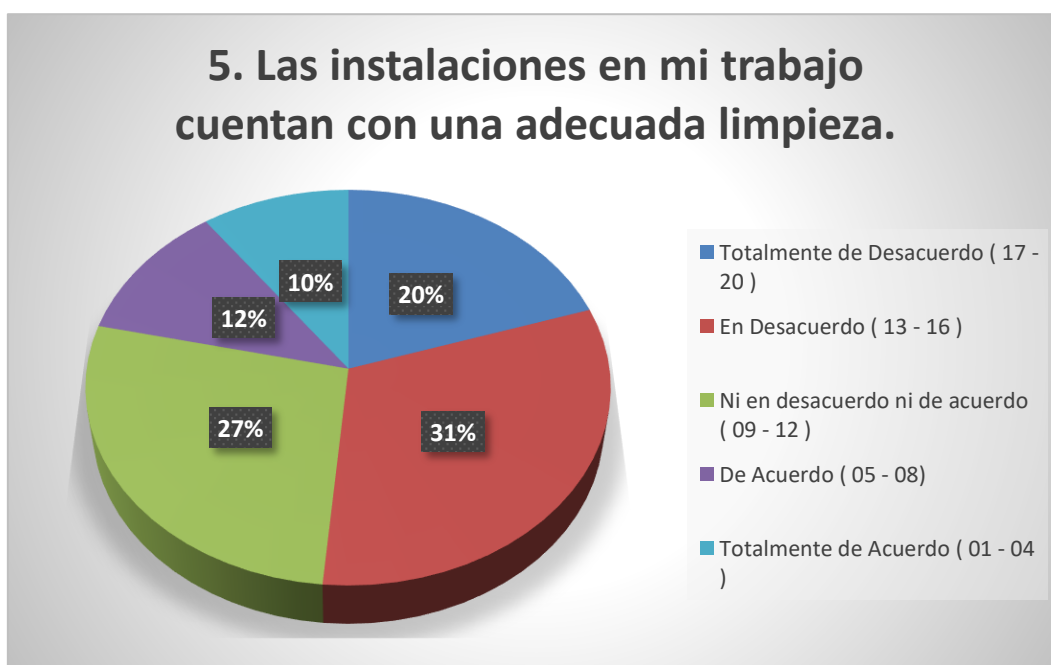
Tabla 22: Cuadro de frecuencias para la pregunta 5

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	14	20%
En Desacuerdo	(13 - 16)	22	31%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	19	27%
De Acuerdo	(05 - 08)	8	11%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	7	10%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 8: Gráficos estadísticos de la tabla 22



Nota: Fuente Elaboración propia

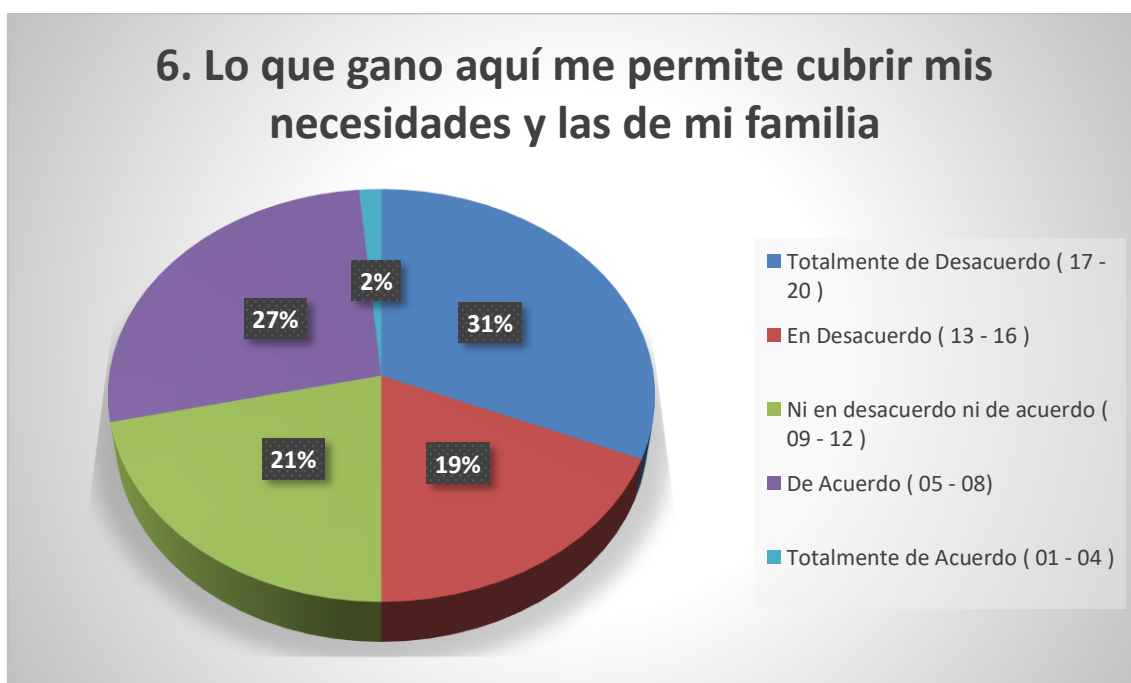
Tabla 23: Cuadro de frecuencias para la pregunta 6

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	22	31%
En Desacuerdo	(13 - 16)	13	19%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	15	21%
De Acuerdo	(05 - 08)	19	27%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	1	1%
		70	100%

Nota: Fuente: Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 9: Gráficos estadísticos de la tabla 23



Nota: Fuente Elaboración propia

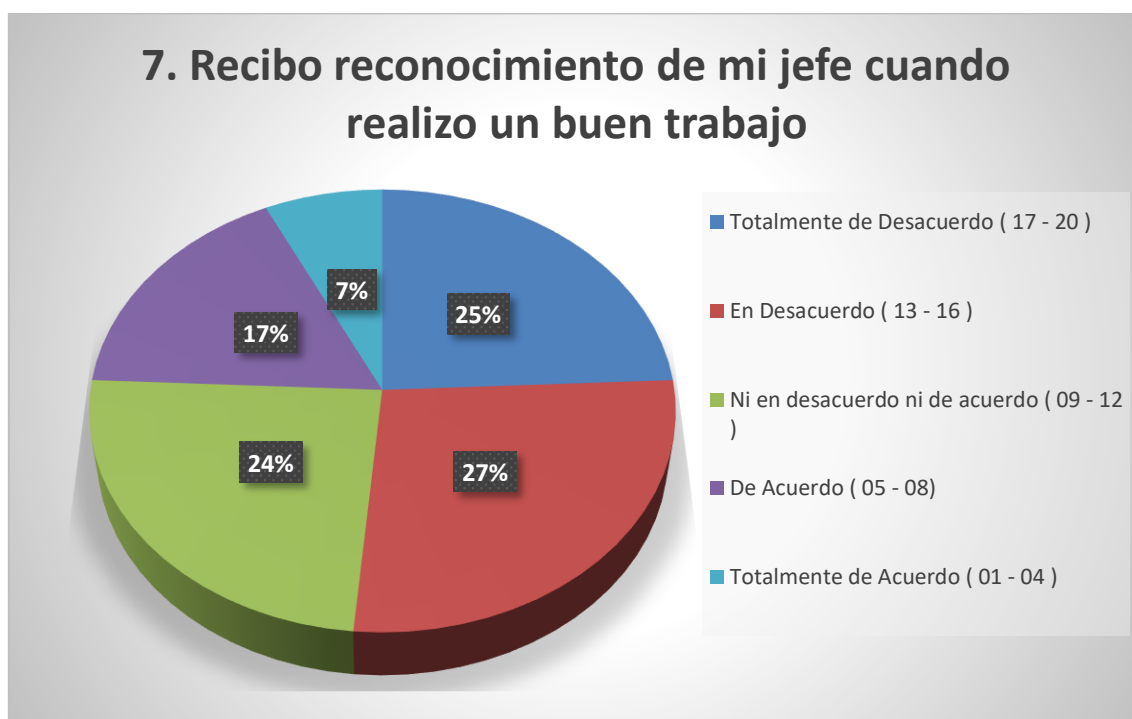
Tabla 24: Cuadro de frecuencias para la pregunta 7

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	17	24%
En Desacuerdo	(13 - 16)	19	27%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	17	24%
De Acuerdo	(05 - 08)	12	17%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	5	7%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 10: Gráficos estadísticos de la tabla 24



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 25: Cuadro de frecuencias para la pregunta 8

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	16	23%
En Desacuerdo	(13 - 16)	20	29%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	18	26%
De Acuerdo	(05 - 08)	6	9%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	10	14%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 11: Gráficos estadísticos de la tabla 25



Nota: Fuente Elaboración propia

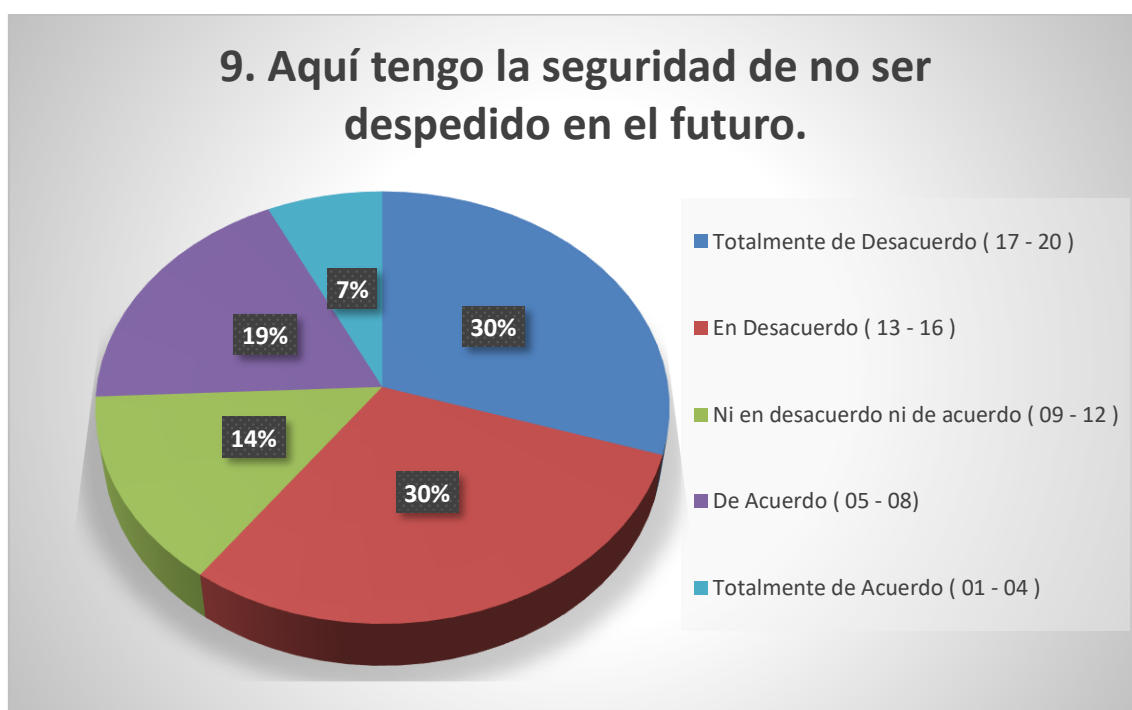
Tabla 26: Cuadro de frecuencias para la pregunta 9

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	21	30%
En Desacuerdo	(13 - 16)	21	30%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	10	14%
De Acuerdo	(05 - 08)	13	19%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	5	7%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 12: Gráficos estadísticos de la tabla 26



Nota: Fuente Elaboración propia

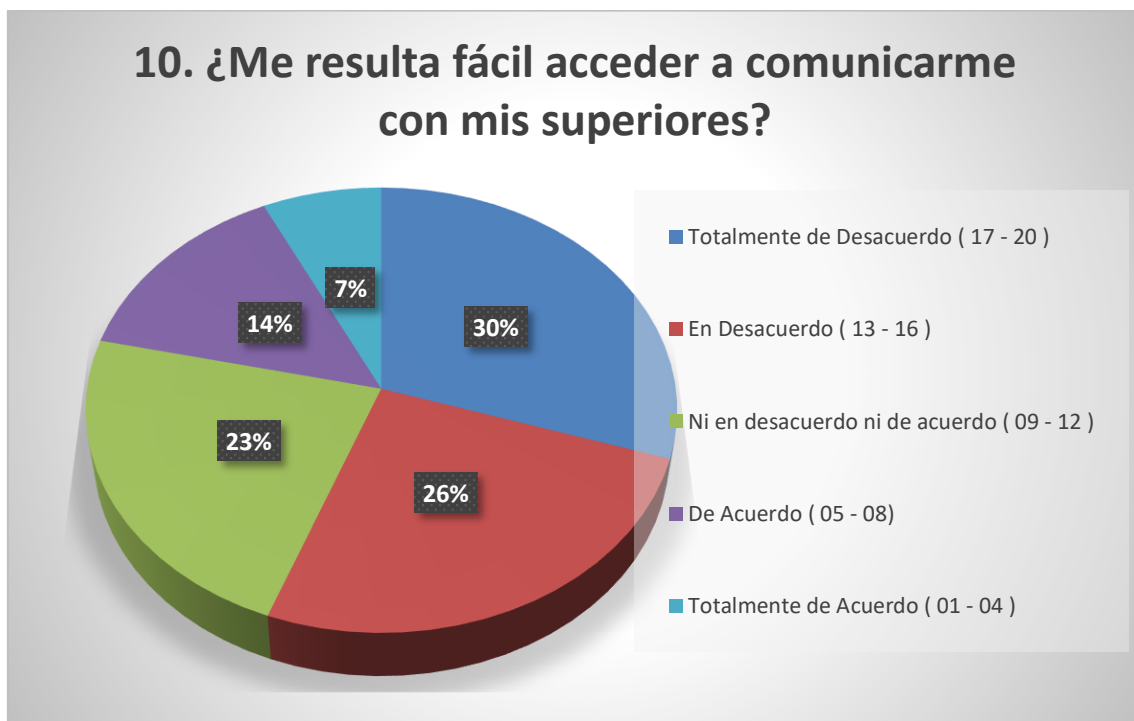
Tabla 27: Cuadro de frecuencias para la pregunta 10

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	21	30%
En Desacuerdo	(13 - 16)	18	26%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	16	23%
De Acuerdo	(05 - 08)	10	14%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	5	7%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 13: Gráficos estadísticos de la tabla 27



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 28: Cuadro de frecuencias para la pregunta 11

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	18	26%
En Desacuerdo	(13 - 16)	22	31%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	16	23%
De Acuerdo	(05 - 08)	6	9%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	8	11%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 14: Gráficos estadísticos de la tabla 28



Nota: Fuente Elaboración propia

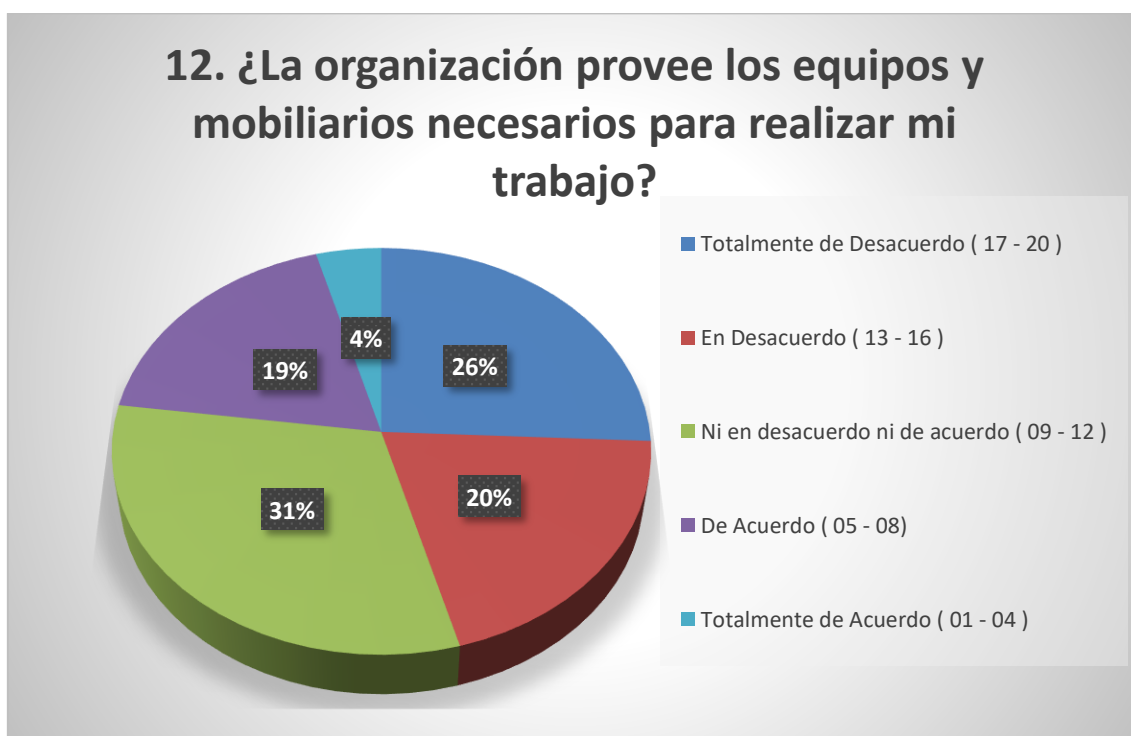
Tabla 29: Cuadro de frecuencias para la pregunta 12

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	18	26%
En Desacuerdo	(13 - 16)	14	20%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	22	31%
De Acuerdo	(05 - 08)	13	19%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	3	4%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 15: Gráficos estadísticos de la tabla 29



Nota: Fuente Elaboración propia

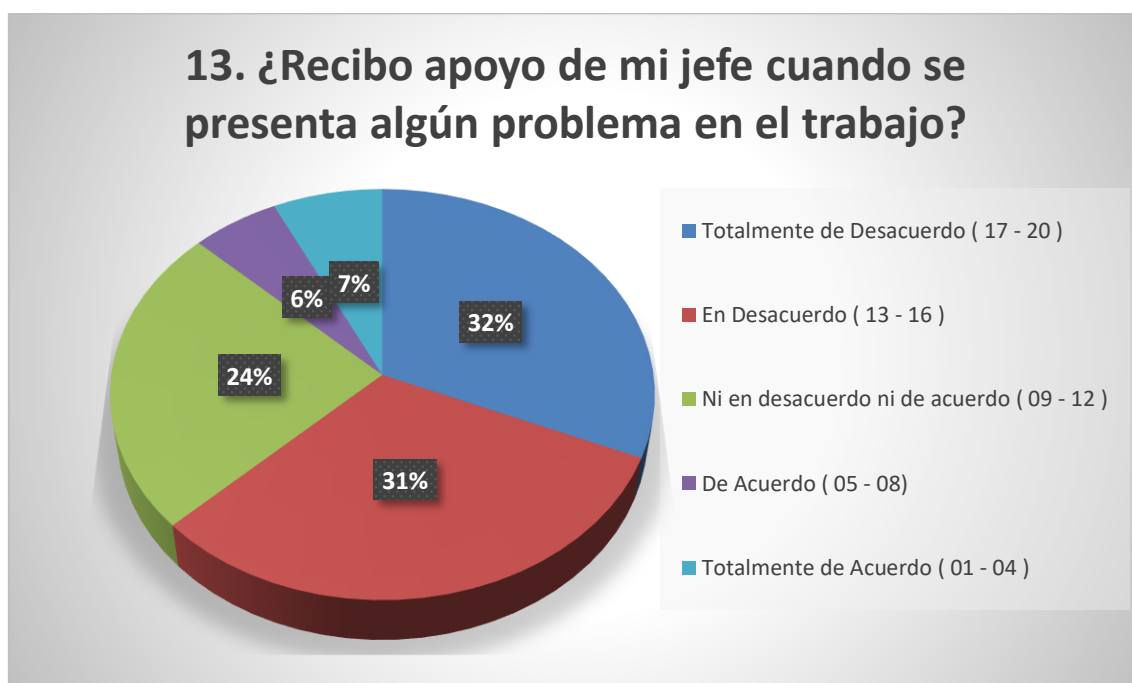
Tabla 30: Cuadro de frecuencias para la pregunta 13

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	22	31%
En Desacuerdo	(13 - 16)	22	31%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	17	24%
De Acuerdo	(05 - 08)	4	6%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	5	7%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 16: Gráficos estadísticos de la tabla 30



Nota: Fuente Elaboración propia

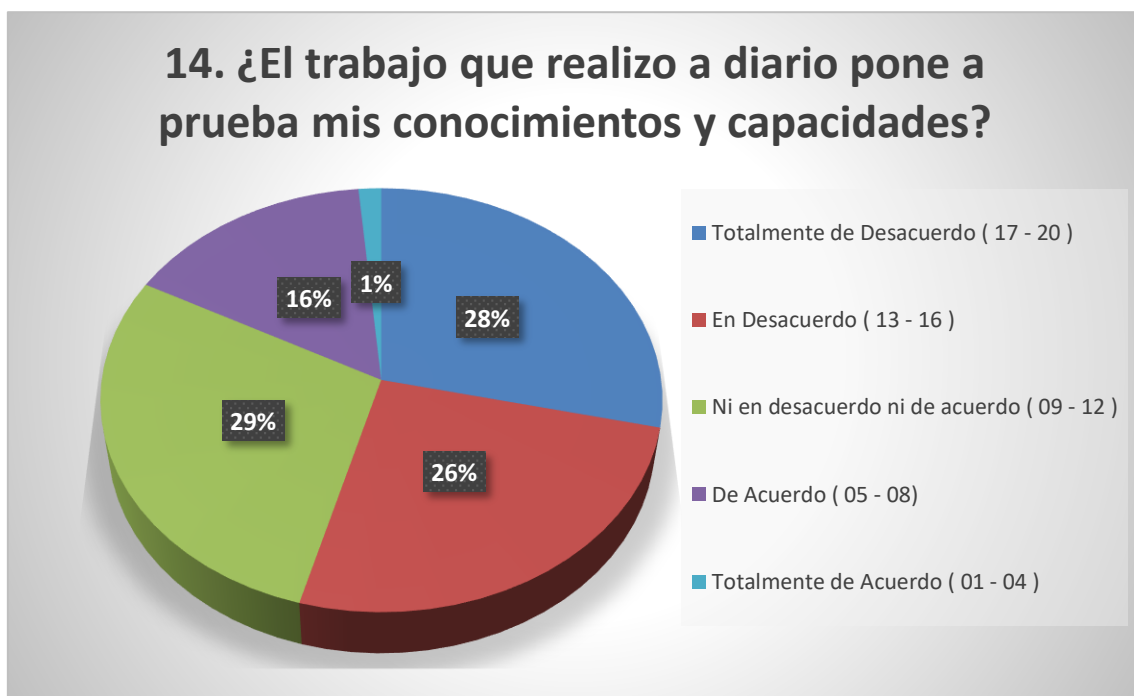
Tabla 31: Cuadro de frecuencias para la pregunta 14

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	20	29%
En Desacuerdo	(13 - 16)	18	26%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	20	29%
De Acuerdo	(05 - 08)	11	16%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	1	1%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 17: Gráficos estadísticos de la tabla 31



Nota: Fuente Elaboración propia

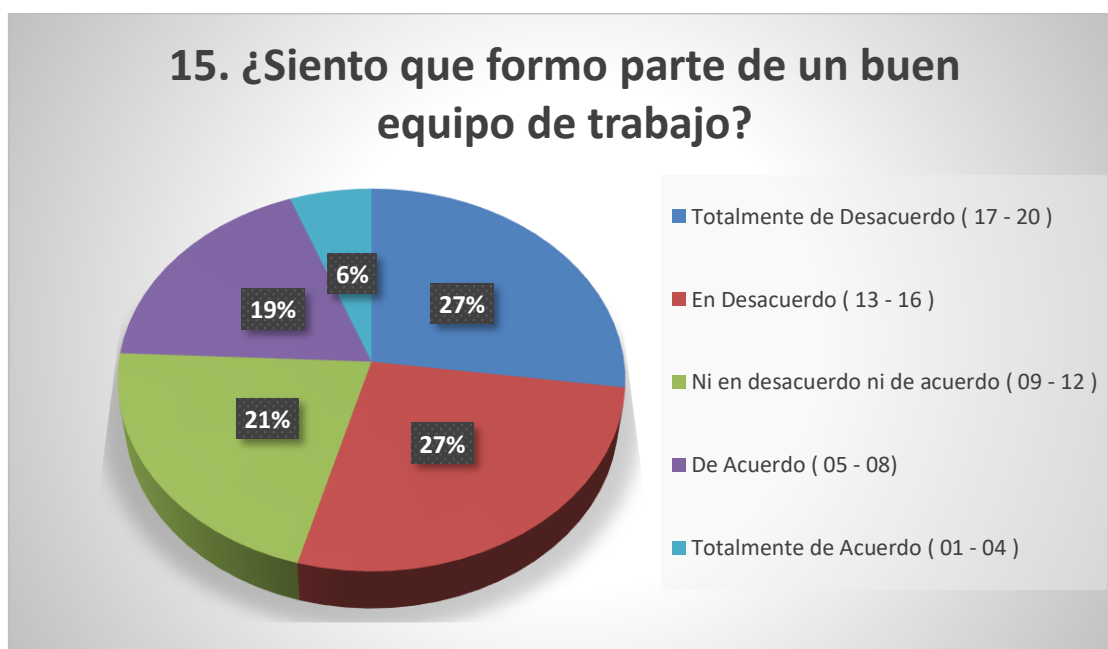
Tabla 32: Cuadro de frecuencias para la pregunta 15

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	19	27%
En Desacuerdo	(13 - 16)	19	27%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	15	21%
De Acuerdo	(05 - 08)	13	19%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	4	6%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 18: Gráficos estadísticos de la tabla 32



Nota: Fuente Elaboración propia

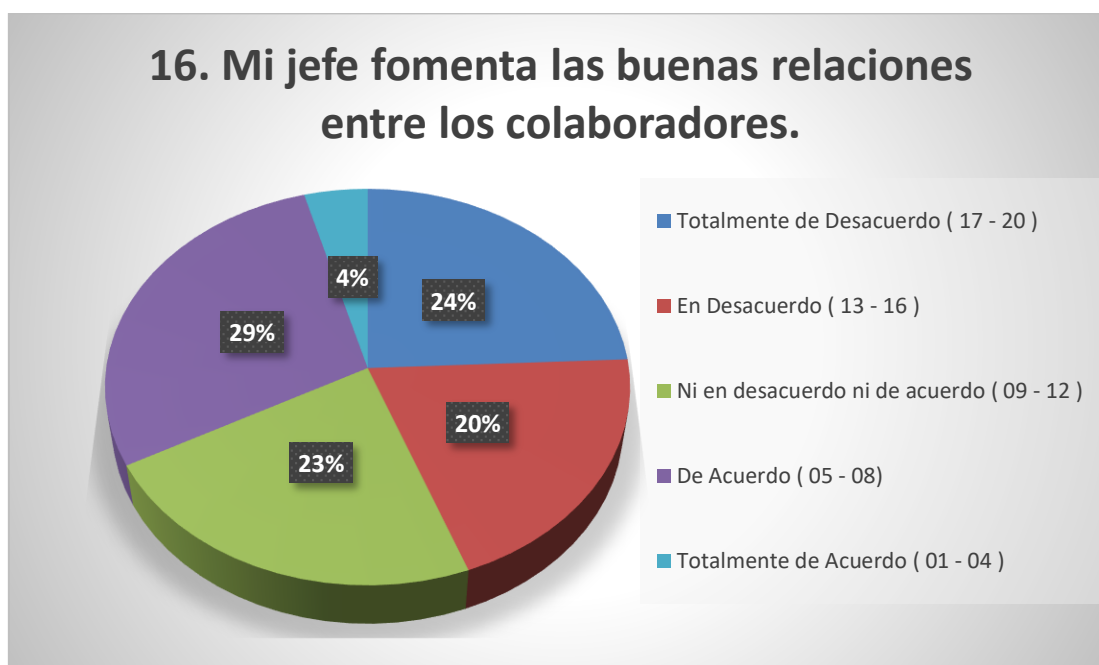
Tabla 33: Cuadro de frecuencias para la pregunta 16

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	17	24%
En Desacuerdo	(13 - 16)	14	20%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	16	23%
De Acuerdo	(05 - 08)	20	29%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	3	4%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 19: Gráficos estadísticos de la tabla 33



Nota: Fuente Elaboración propia

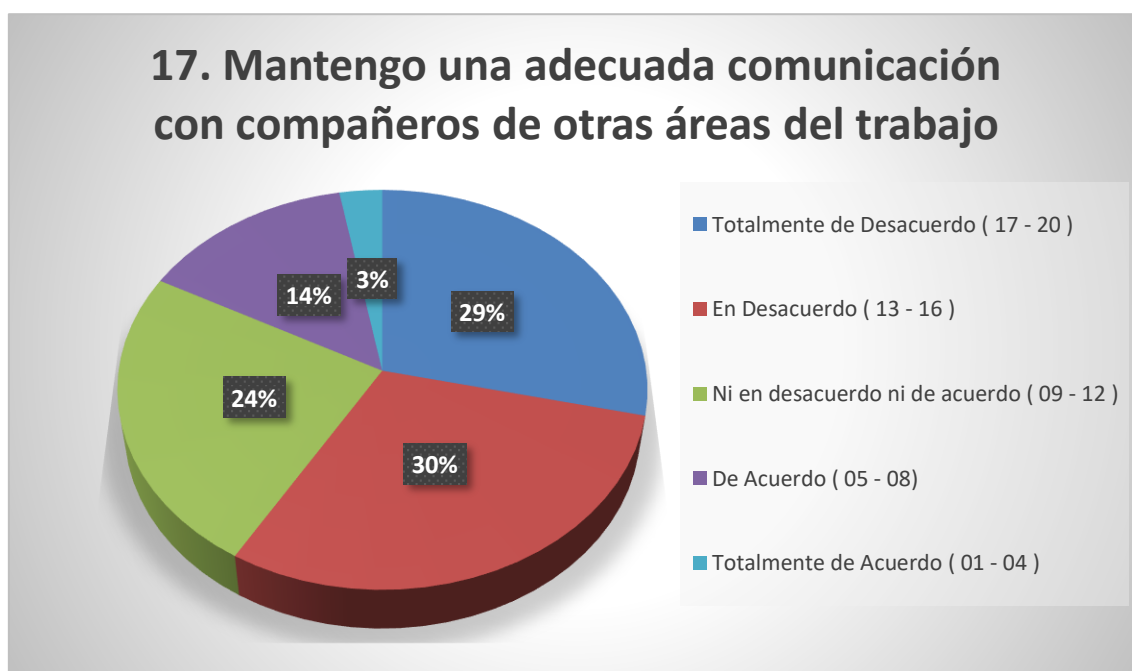
Tabla 34: Cuadro de frecuencias para la pregunta 17

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	20	29%
En Desacuerdo	(13 - 16)	21	30%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	17	24%
De Acuerdo	(05 - 08)	10	14%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	2	3%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 20: Gráficos estadísticos de la tabla 34



Nota: Fuente Elaboración propia

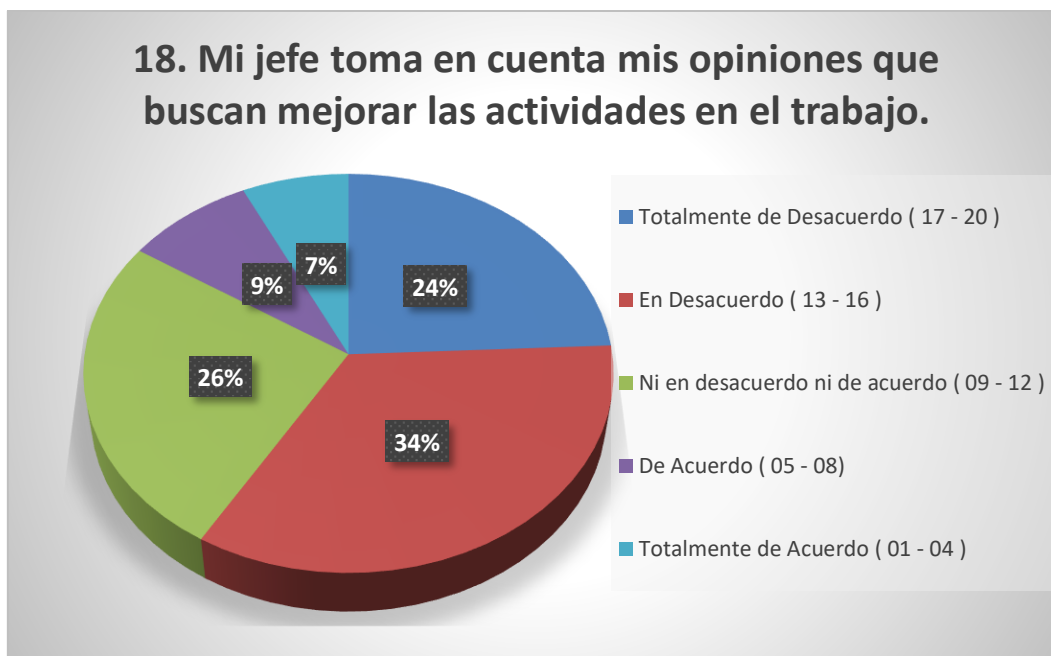
Tabla 35: Cuadro de frecuencias para la pregunta 18

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	17	24%
En Desacuerdo	(13 - 16)	24	34%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	18	26%
De Acuerdo	(05 - 08)	6	9%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	5	7%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 21: Gráficos estadísticos de la tabla 35



Nota: Fuente Elaboración propia

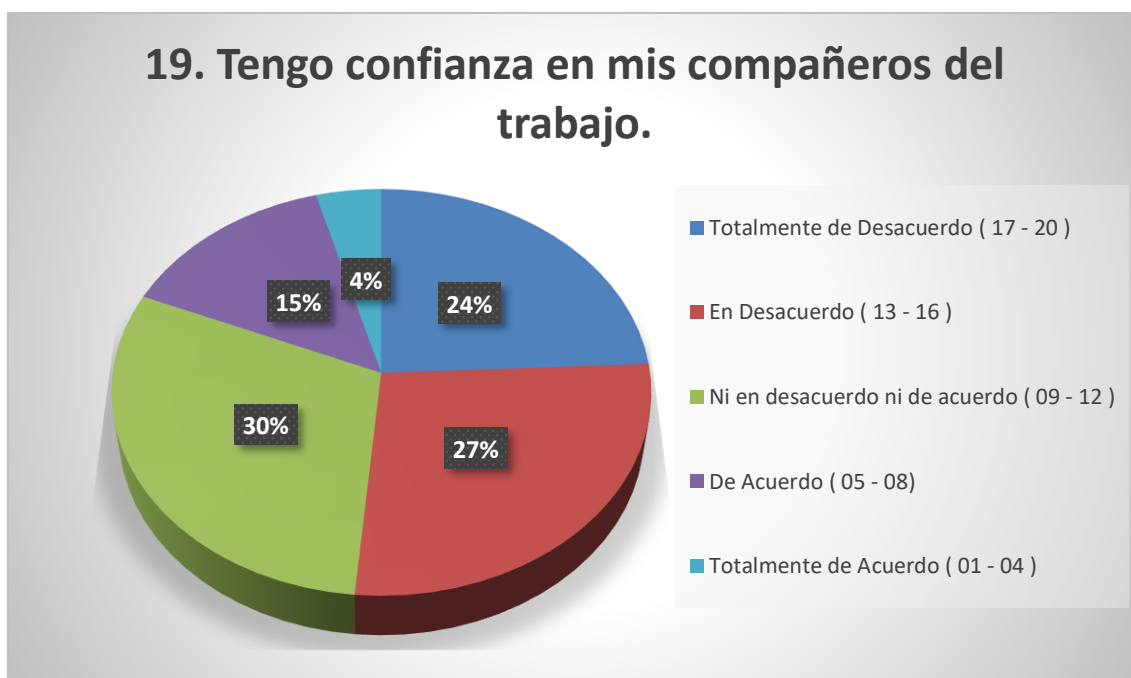
Tabla 36: Cuadro de frecuencias para la pregunta 19

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	17	24%
En Desacuerdo	(13 - 16)	19	27%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	21	30%
De Acuerdo	(05 - 08)	10	14%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	3	4%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 22: Gráficos estadísticos de la tabla 36



Nota: Fuente Elaboración propia

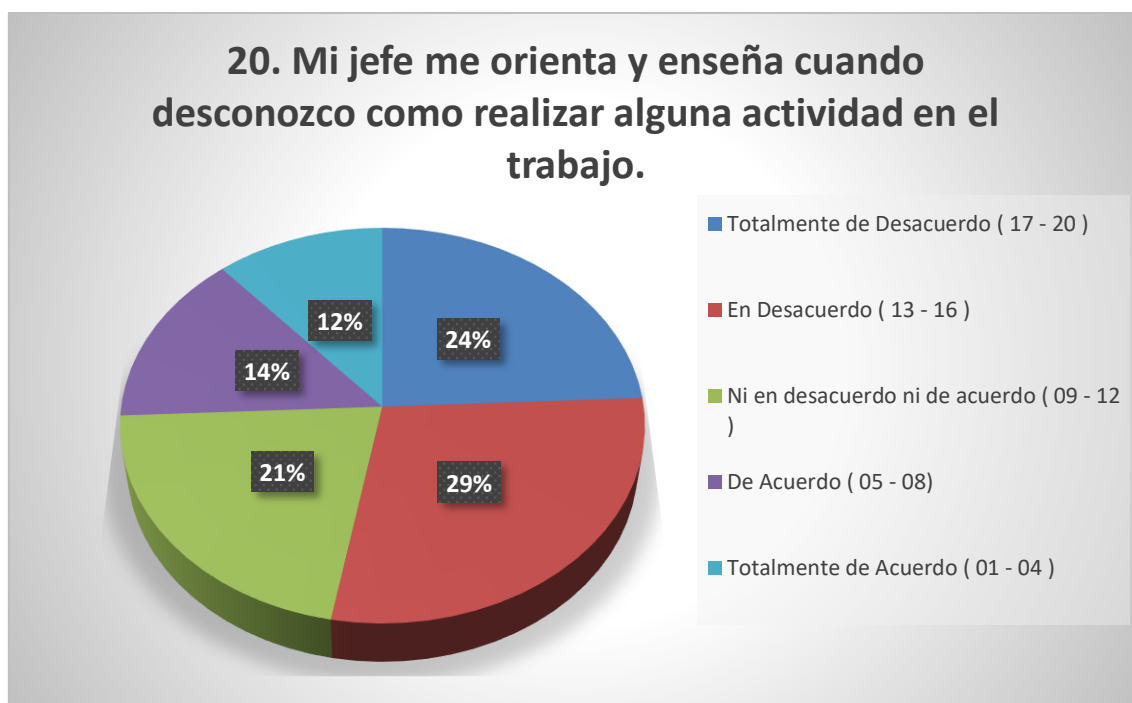
Tabla 37: Cuadro de frecuencias para la pregunta 20

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	17	24%
En Desacuerdo	(13 - 16)	20	29%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	15	21%
De Acuerdo	(05 - 08)	10	14%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	8	11%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 23: Gráficos estadísticos de la tabla 37



Nota: Fuente Elaboración propia

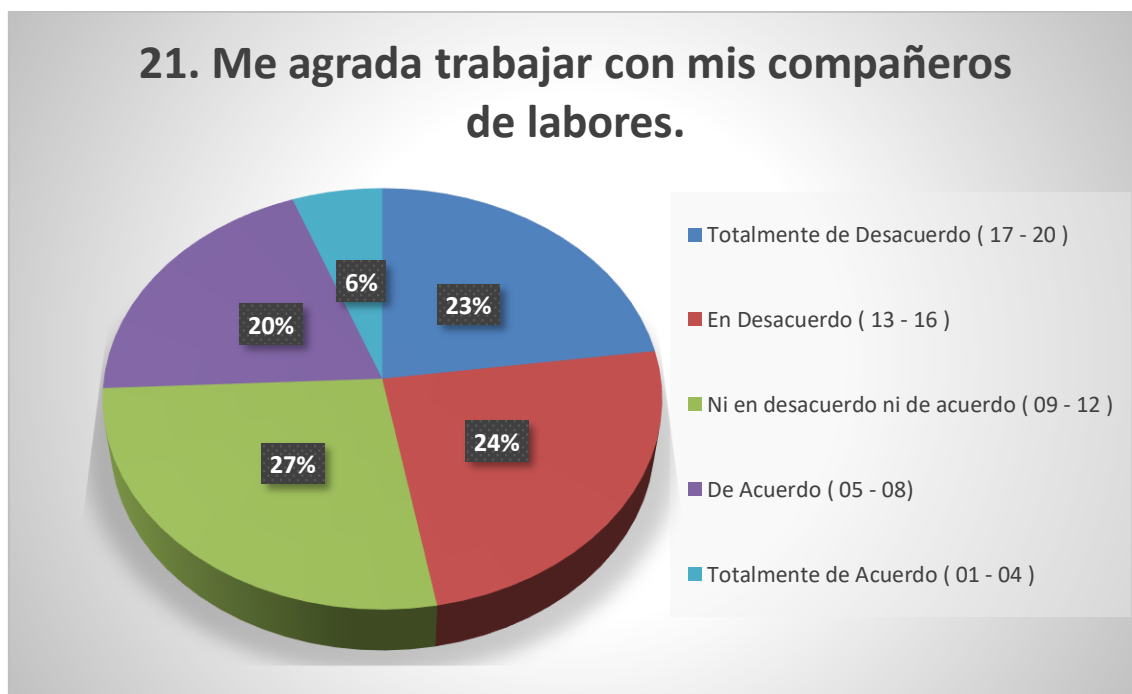
Tabla 38: Cuadro de frecuencias para la pregunta 21

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	16	23%
En Desacuerdo	(13 - 16)	17	24%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	19	27%
De Acuerdo	(05 - 08)	14	20%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	4	6%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 24: Gráficos estadísticos de la tabla 38



Nota: Fuente Elaboración propia

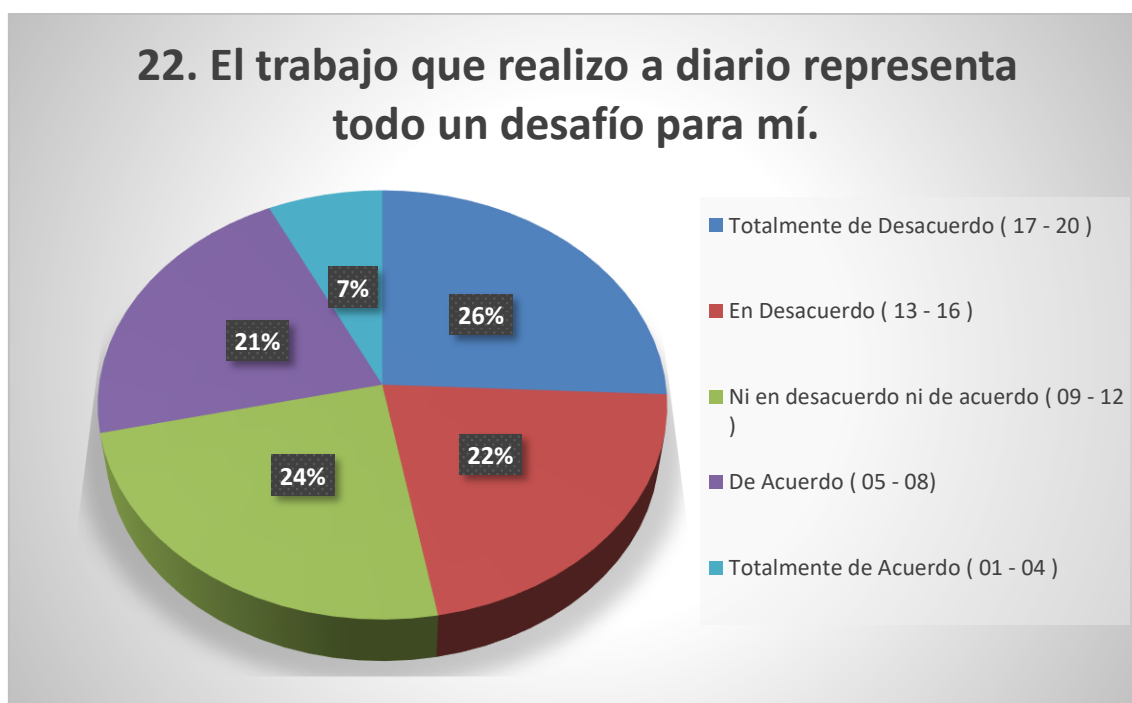
Tabla 39: Cuadro de frecuencias para la pregunta 22

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	18	26%
En Desacuerdo	(13 - 16)	15	21%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	17	24%
De Acuerdo	(05 - 08)	15	21%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	5	7%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 25: Gráficos estadísticos de la tabla 39



Nota: Fuente Elaboración propia

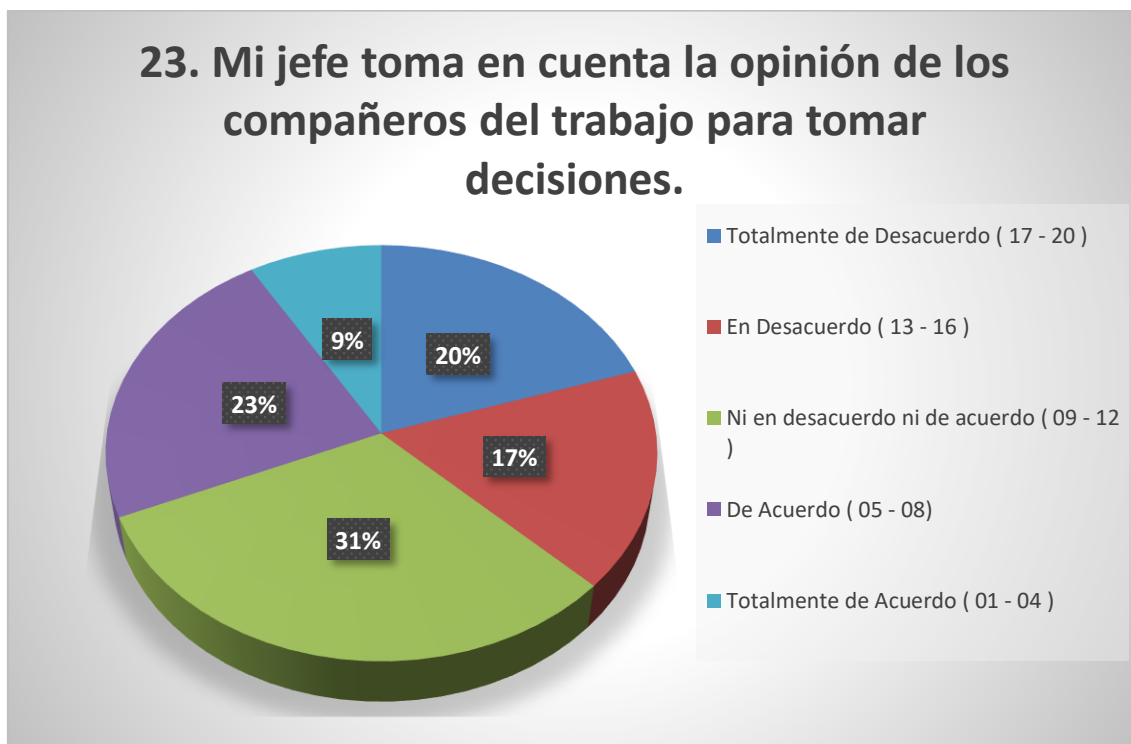
Tabla 40: Cuadro de frecuencias para la pregunta 23

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	14	20%
En Desacuerdo	(13 - 16)	12	17%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	22	31%
De Acuerdo	(05 - 08)	16	23%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	6	9%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 26: Gráficos estadísticos de la tabla 40



Nota: Fuente Elaboración propia

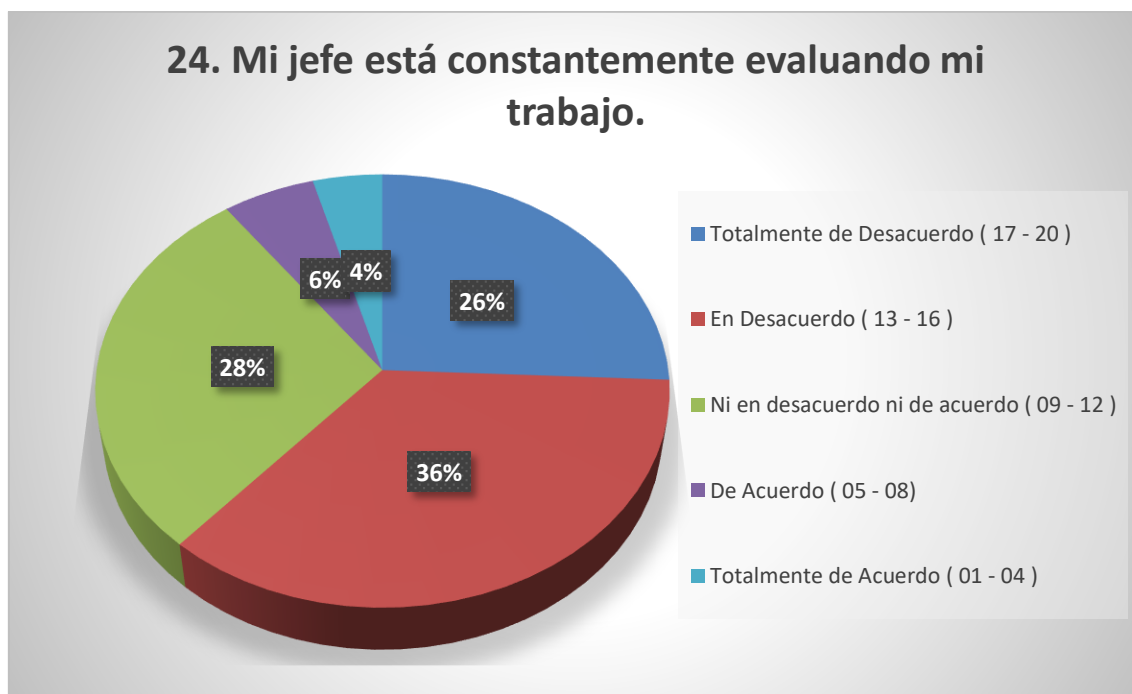
Tabla 41: Cuadro de frecuencias para la pregunta 24

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	18	26%
En Desacuerdo	(13 - 16)	25	36%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	20	29%
De Acuerdo	(05 - 08)	4	6%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	3	4%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 27: Gráficos estadísticos de la tabla 41



Nota: Fuente Elaboración propia

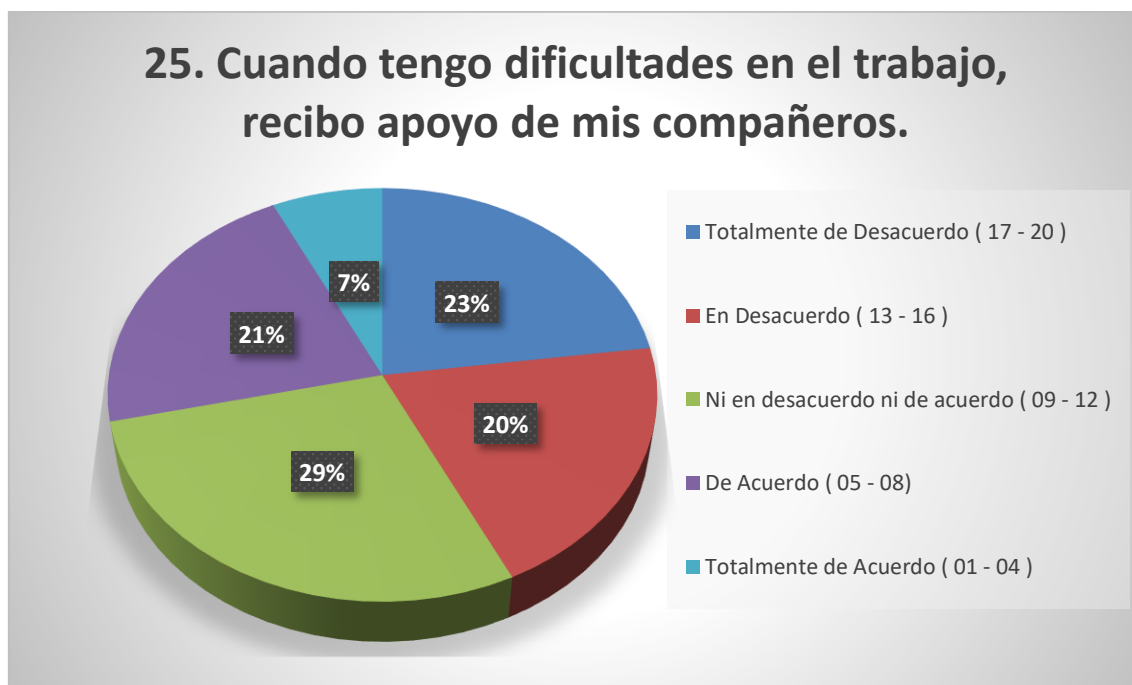
Tabla 42: Cuadro de frecuencias para la pregunta 25

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	16	23%
En Desacuerdo	(13 - 16)	14	20%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	20	29%
De Acuerdo	(05 - 08)	15	21%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	5	7%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 28: Gráficos estadísticos de la tabla 42



Nota: Fuente Elaboración propia

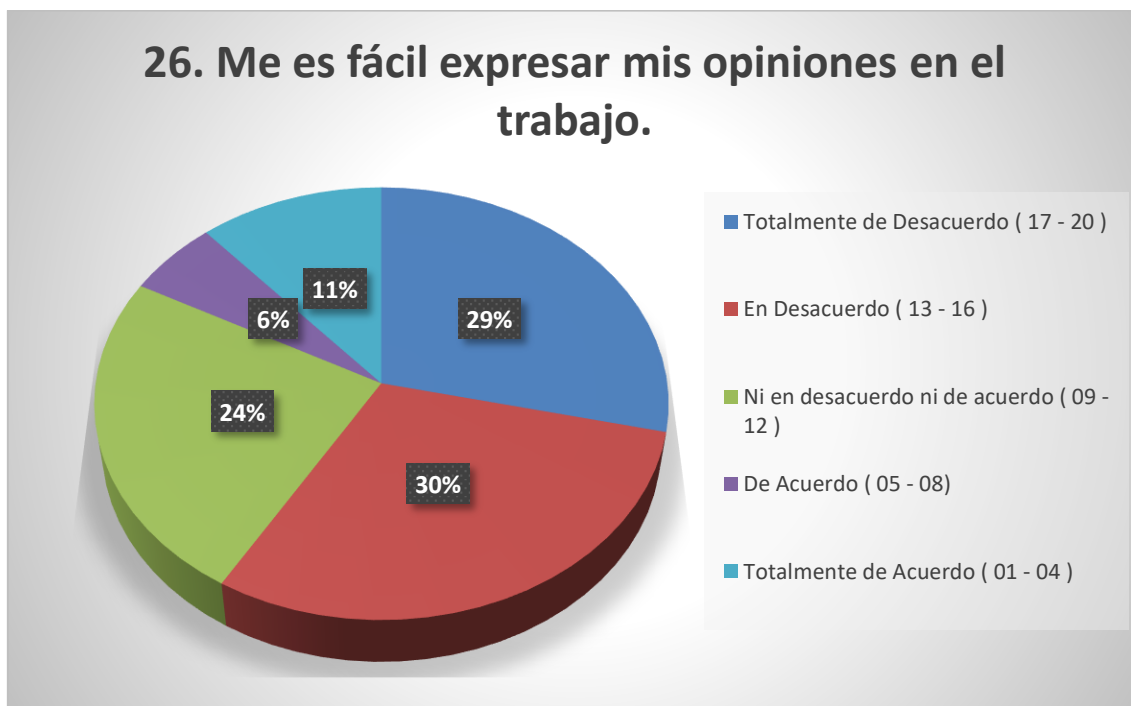
Tabla 43: Cuadro de frecuencias para la pregunta 26

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	20	29%
En Desacuerdo	(13 - 16)	21	30%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	17	24%
De Acuerdo	(05 - 08)	4	6%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	8	11%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 29: Gráficos estadísticos de la tabla 43



Nota: Fuente Elaboración propia

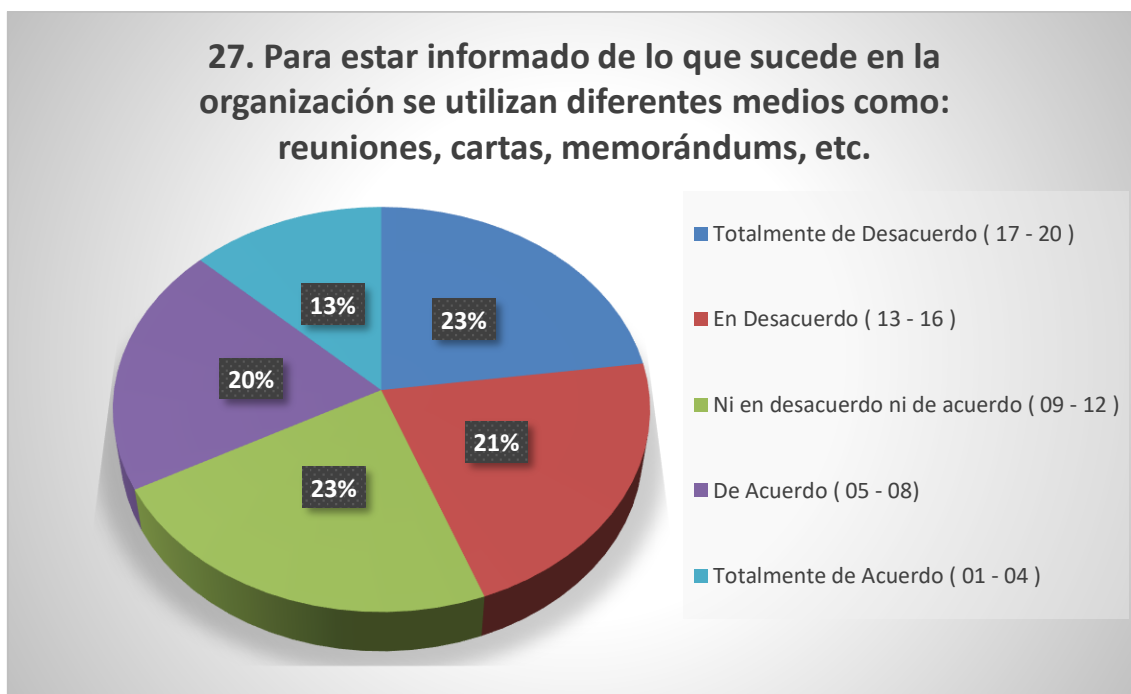
Tabla 44: Cuadro de frecuencias para la pregunta 27

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	16	23%
En Desacuerdo	(13 - 16)	15	21%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	16	23%
De Acuerdo	(05 - 08)	14	20%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	9	13%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 30: Gráficos estadísticos de la tabla 44



Nota: Fuente Elaboración propia

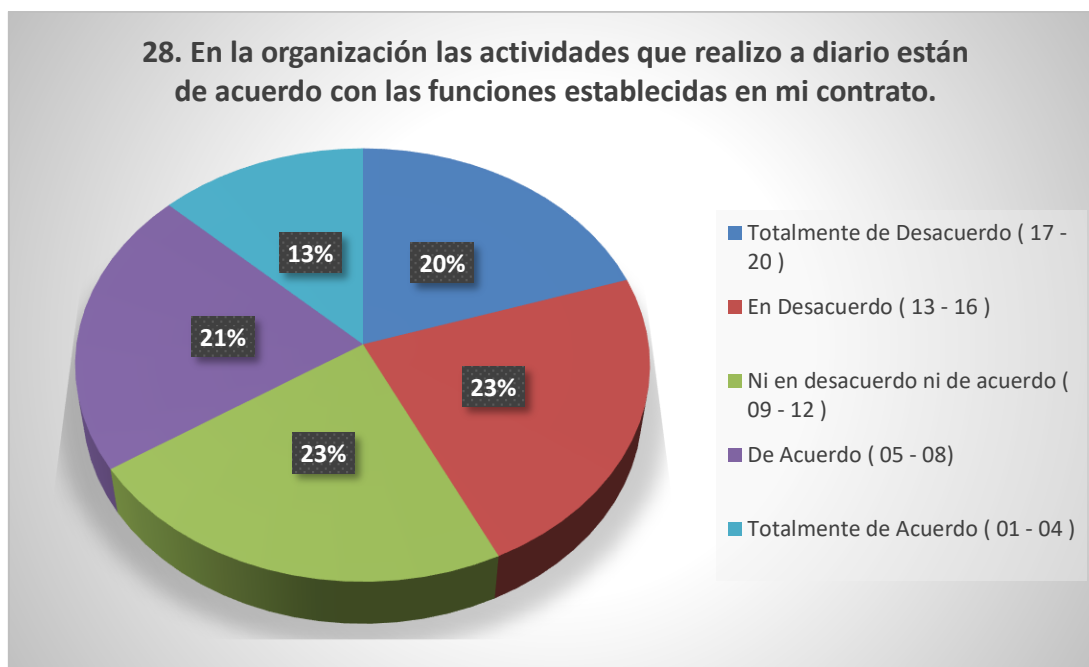
Tabla 45: Cuadro de frecuencias para la pregunta 28

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	14	20%
En Desacuerdo	(13 - 16)	16	23%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	16	23%
De Acuerdo	(05 - 08)	15	21%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	9	13%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 31: Gráficos estadísticos de la tabla 45



Nota: Fuente Elaboración propia

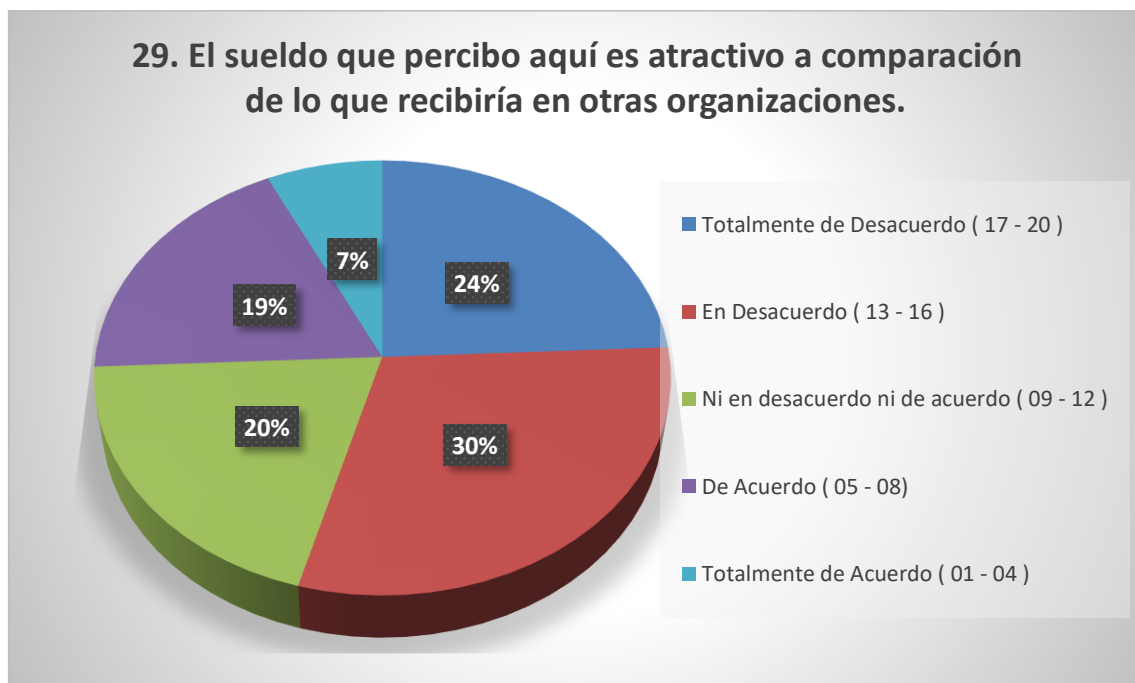
Tabla 46: Cuadro de frecuencias para la pregunta 29

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	17	24%
En Desacuerdo	(13 - 16)	21	30%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	14	20%
De Acuerdo	(05 - 08)	13	19%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	5	7%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 32: Gráficos estadísticos de la tabla 46



Nota: Fuente Elaboración propia

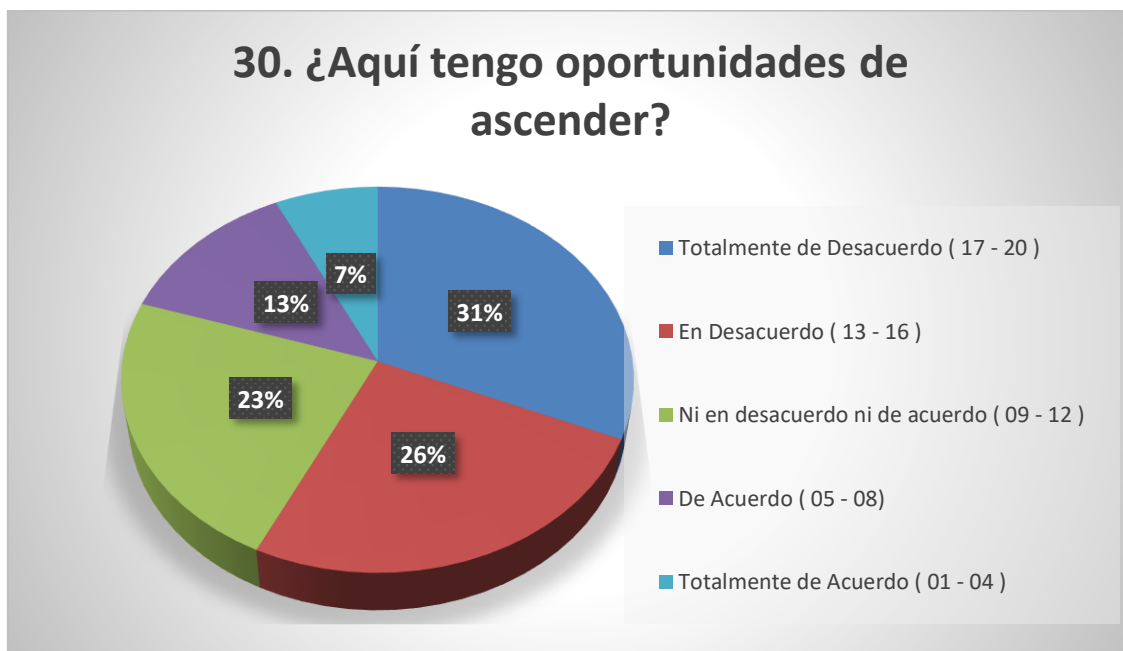
Tabla 47: Cuadro de frecuencias para la pregunta 30

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	22	31%
En Desacuerdo	(13 - 16)	18	26%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	16	23%
De Acuerdo	(05 - 08)	9	13%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	5	7%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 33: Gráficos estadísticos de la tabla 47



Nota: Fuente Elaboración propia

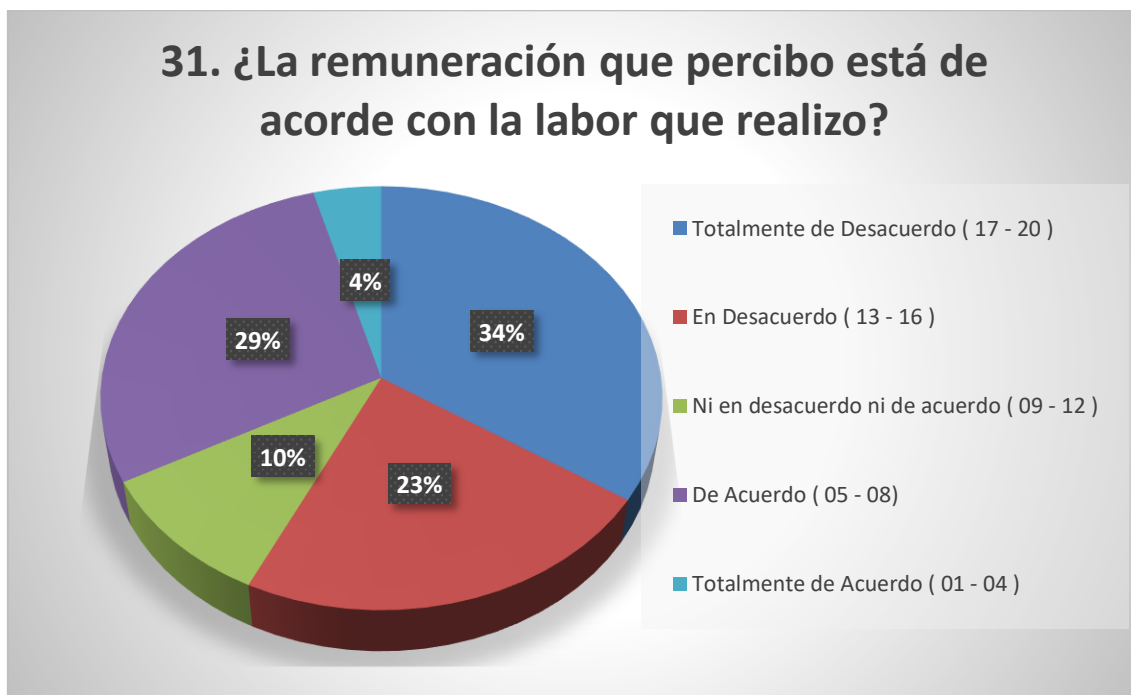
Tabla 48: Cuadro de frecuencias para la pregunta 31

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	24	34%
En Desacuerdo	(13 - 16)	16	23%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	7	10%
De Acuerdo	(05 - 08)	20	29%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	3	4%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 34: Gráficos estadísticos de la tabla 48



Nota: Fuente Elaboración propia

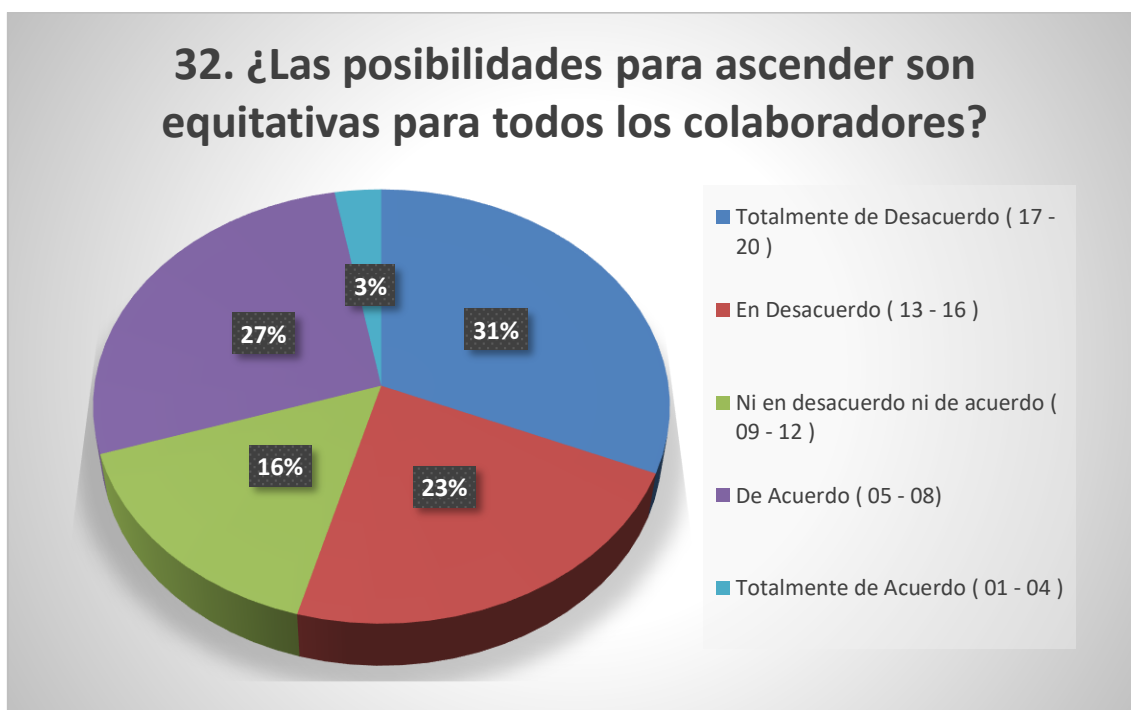
Tabla 49: Cuadro de frecuencias para la pregunta 32

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	22	31%
En Desacuerdo	(13 - 16)	16	23%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	11	16%
De Acuerdo	(05 - 08)	19	27%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	2	3%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 35: Gráficos estadísticos de la tabla 49



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 50: Cuadro de frecuencias para la pregunta 33

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	16	23%
En Desacuerdo	(13 - 16)	18	26%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	18	26%
De Acuerdo	(05 - 08)	12	17%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	6	9%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 36: Gráficos estadísticos de la tabla 50



Nota: Fuente Elaboración propia

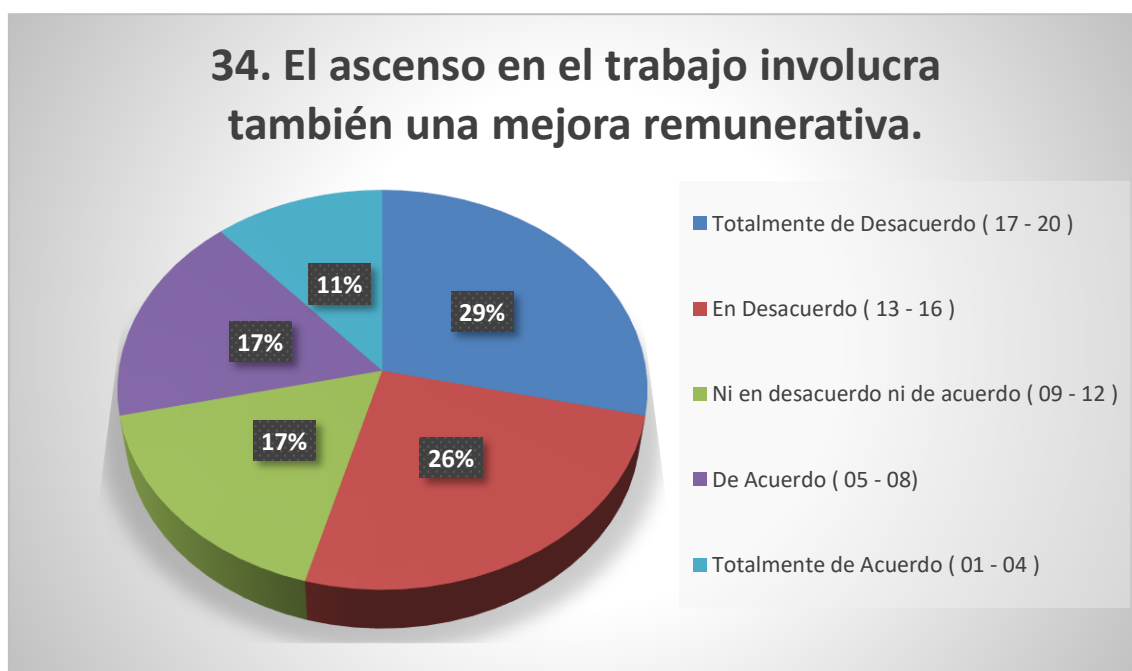
Tabla 51: Cuadro de frecuencias para la pregunta 34

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	20	29%
En Desacuerdo	(13 - 16)	18	26%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	12	17%
De Acuerdo	(05 - 08)	12	17%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	8	11%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 37: Gráficos estadísticos de la tabla 51



Nota: Fuente Elaboración propia

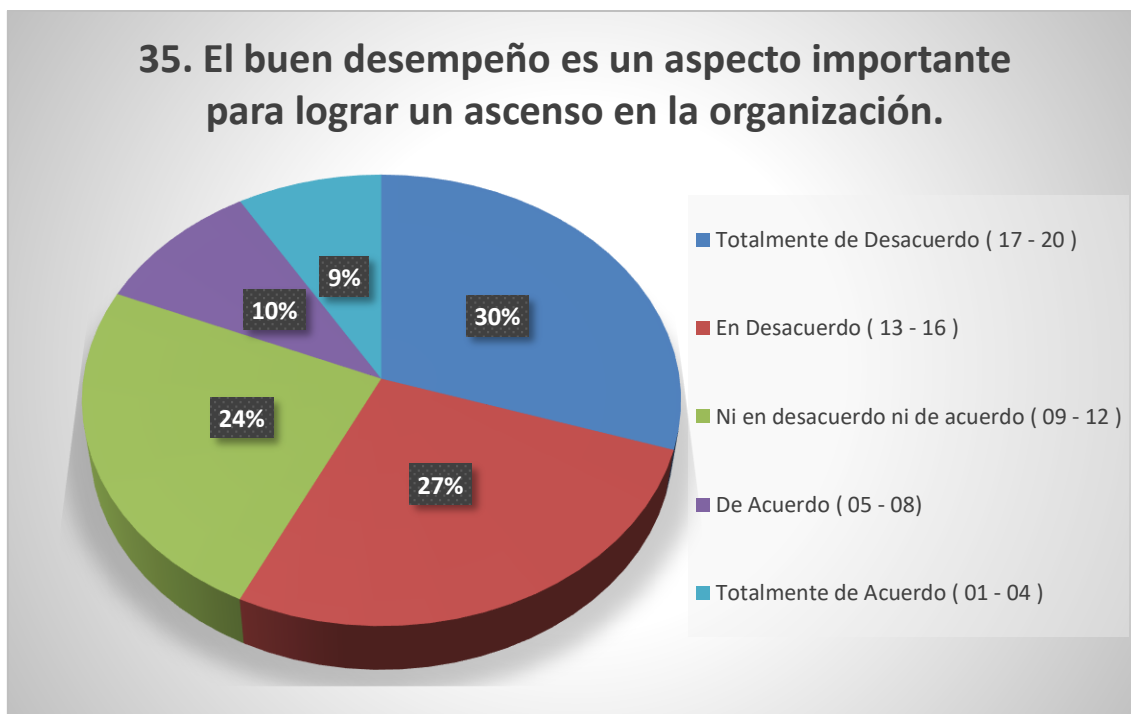
Tabla 52: Cuadro de frecuencias para la pregunta 35

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	21	30%
En Desacuerdo	(13 - 16)	19	27%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	17	24%
De Acuerdo	(05 - 08)	7	10%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	6	9%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 38: Gráficos estadísticos de la tabla 52



Nota: Fuente Elaboración propia

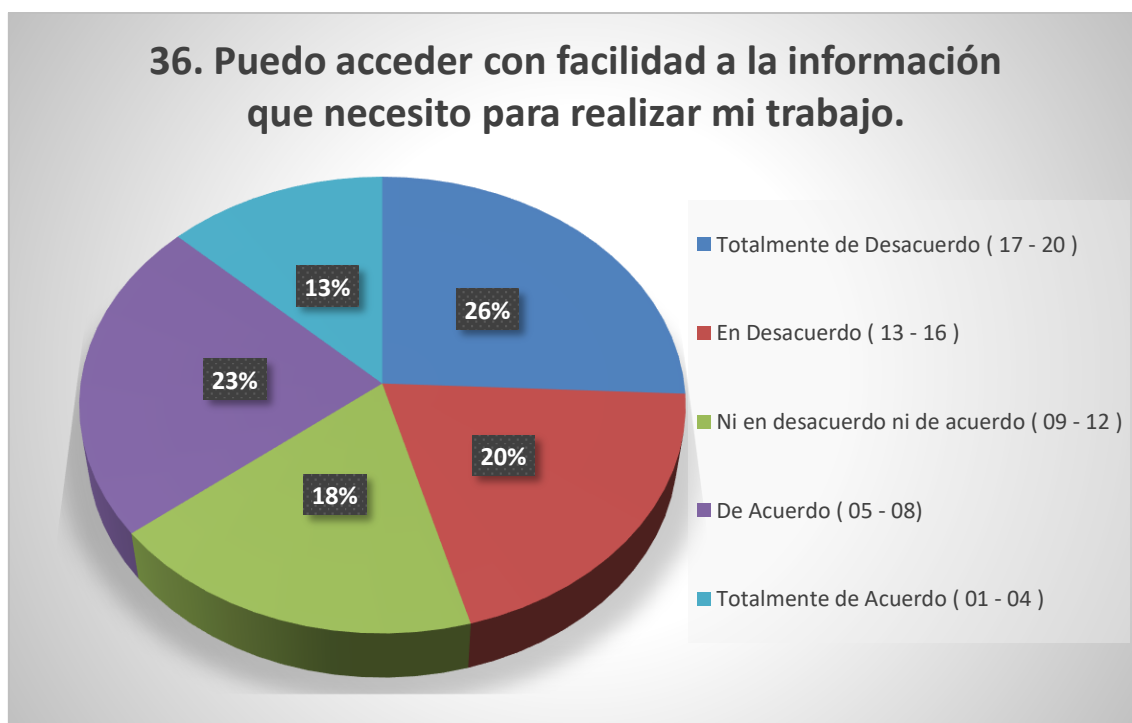
Tabla 53: Cuadro de frecuencias para la pregunta 36

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	18	26%
En Desacuerdo	(13 - 16)	14	20%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	13	19%
De Acuerdo	(05 - 08)	16	23%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	9	13%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 39: Gráficos estadísticos de la tabla 53



Nota: Fuente Elaboración propia

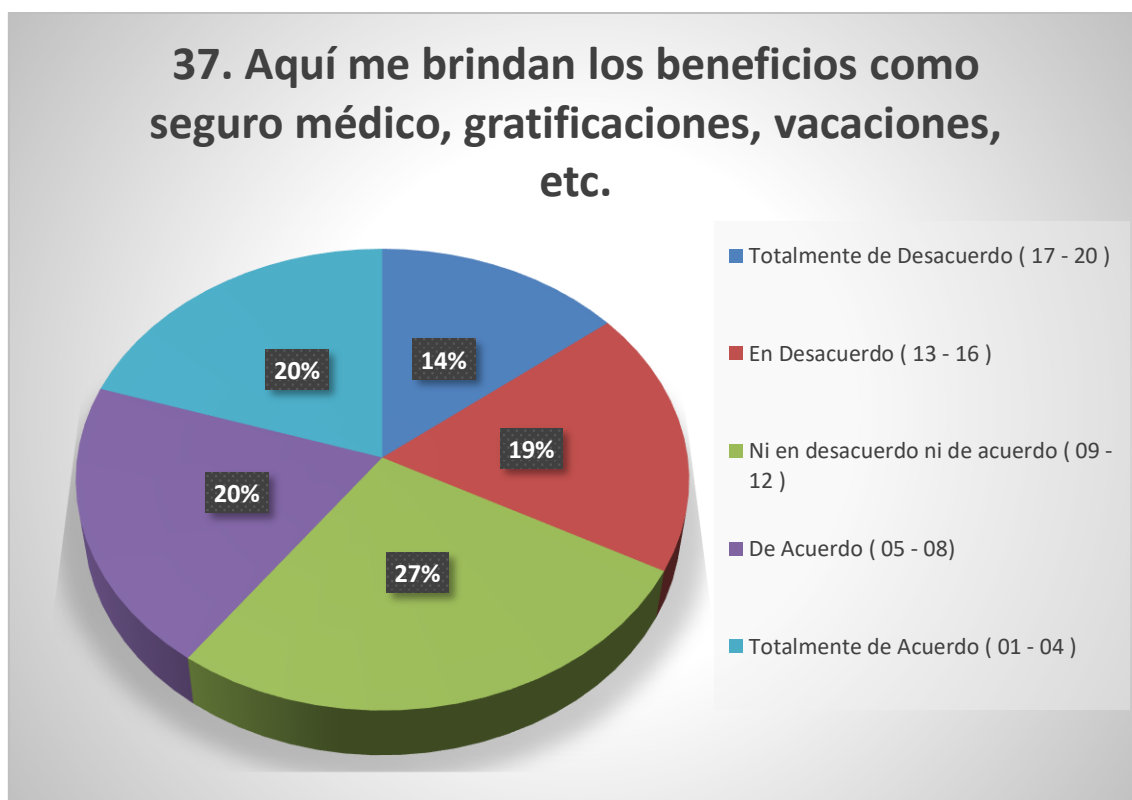
Tabla 54: Cuadro de frecuencias para la pregunta 37

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	10	14%
En Desacuerdo	(13 - 16)	13	19%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	19	27%
De Acuerdo	(05 - 08)	14	20%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	14	20%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 40: Gráficos estadísticos de la tabla 54



Nota: Fuente Elaboración propia

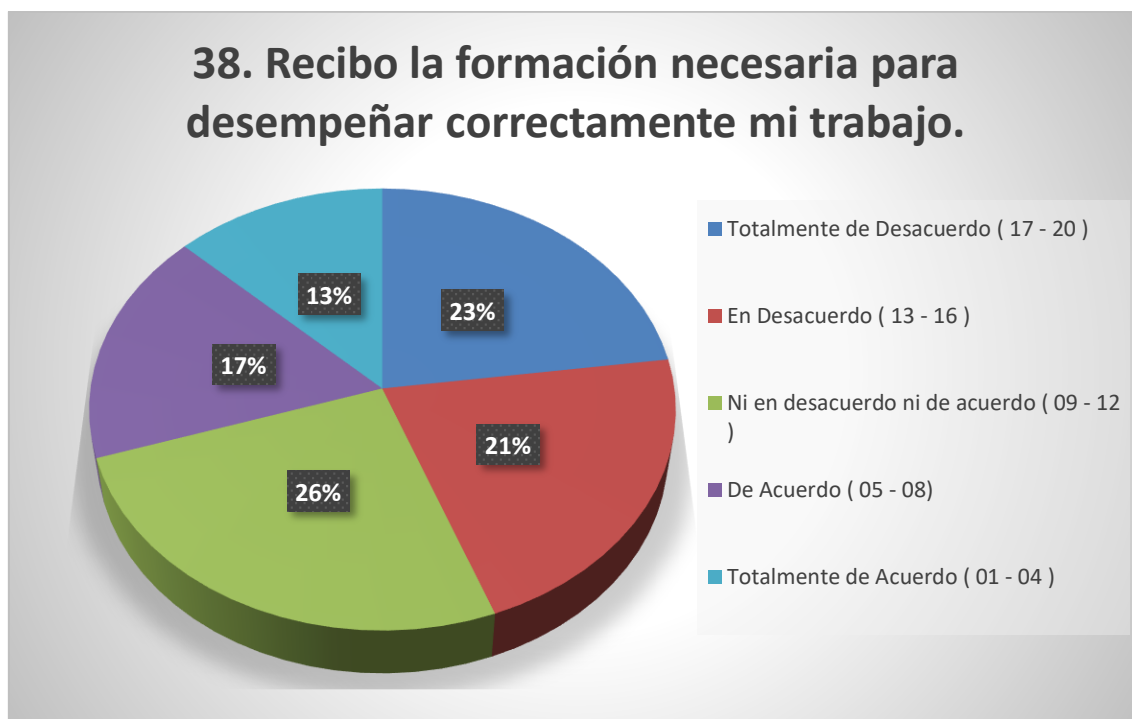
Tabla 55: Cuadro de frecuencias para la pregunta 38

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	16	23%
En Desacuerdo	(13 - 16)	15	21%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	18	26%
De Acuerdo	(05 - 08)	12	17%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	9	13%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 41: Gráficos estadísticos de la tabla 55



Nota: Fuente Elaboración propia

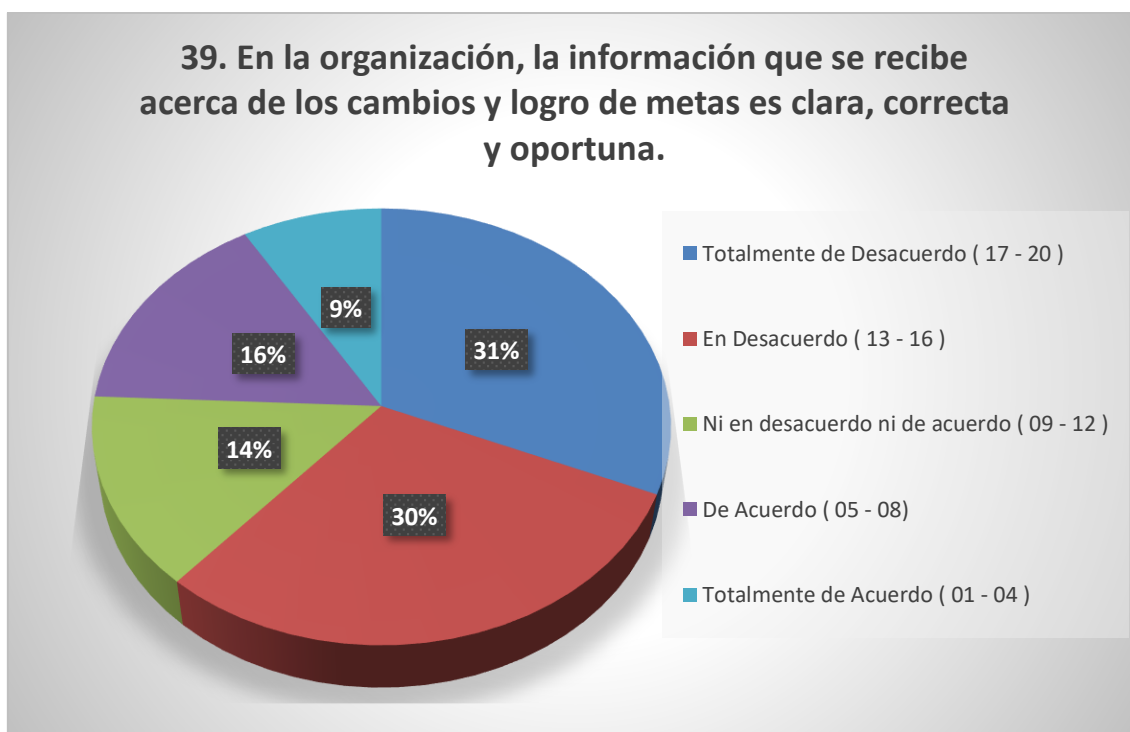
Tabla 56: Cuadro de frecuencias para la pregunta 39

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	22	31%
En Desacuerdo	(13 - 16)	21	30%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	10	14%
De Acuerdo	(05 - 08)	11	16%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	6	9%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 42: Gráficos estadísticos de la tabla 56



Nota: Fuente Elaboración propia

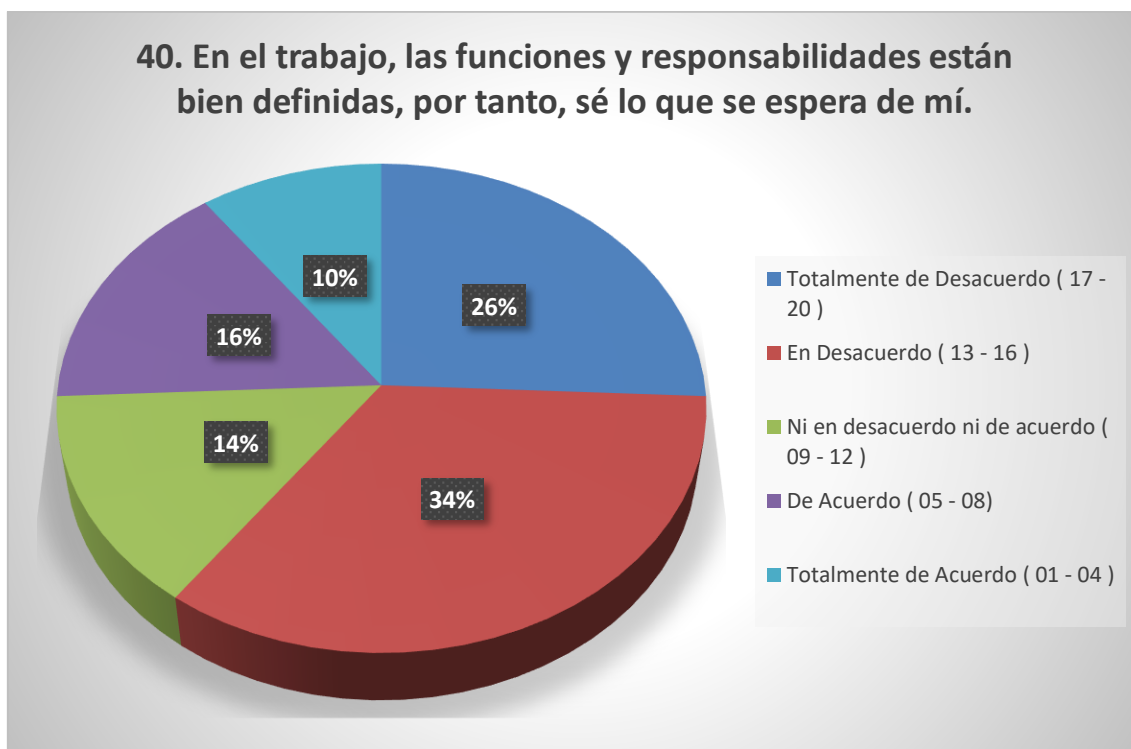
Tabla 57: Cuadro de frecuencias para la pregunta 40

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	18	26%
En Desacuerdo	(13 - 16)	24	34%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	10	14%
De Acuerdo	(05 - 08)	11	16%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	7	10%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 43: Gráficos estadísticos de la tabla 57



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 58: Cuadro de frecuencias para la pregunta 41

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	20	29%
En Desacuerdo	(13 - 16)	14	20%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	15	21%
De Acuerdo	(05 - 08)	14	20%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	7	10%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 44: Gráficos estadísticos de la tabla 58



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 59: Cuadro de frecuencias para la pregunta 42

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	17	24%
En Desacuerdo	(13 - 16)	14	20%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	16	23%
De Acuerdo	(05 - 08)	14	20%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	9	13%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 45: Gráficos estadísticos de la tabla 59



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 60: Cuadro de frecuencias para la pregunta 43

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	15	21%
En Desacuerdo	(13 - 16)	13	19%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	23	33%
De Acuerdo	(05 - 08)	15	21%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	4	6%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 46: Gráficos estadísticos de la tabla 60



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 61: Cuadro de frecuencias para la pregunta 44

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	23	33%
En Desacuerdo	(13 - 16)	19	27%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	16	23%
De Acuerdo	(05 - 08)	6	9%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	6	9%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 47: Gráficos estadísticos de la tabla 61



Nota: Fuente Elaboración propia

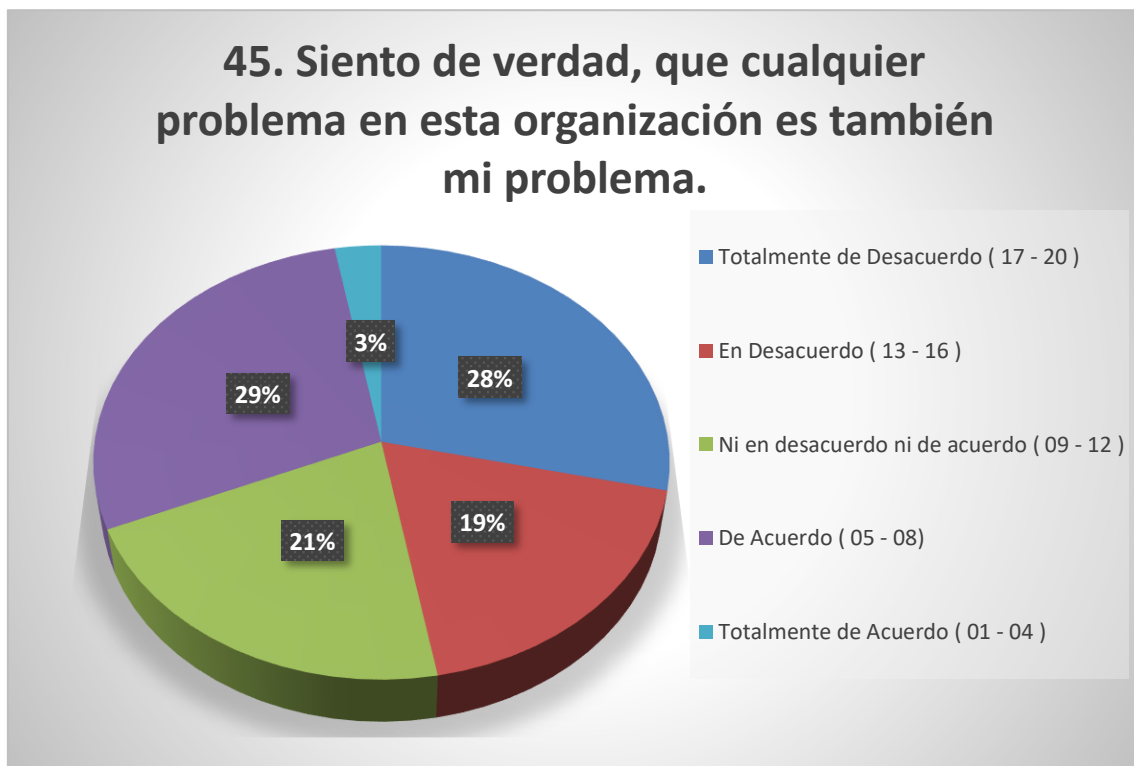
Tabla 62: Cuadro de frecuencias para la pregunta 45

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	20	29%
En Desacuerdo	(13 - 16)	13	19%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	15	21%
De Acuerdo	(05 - 08)	20	29%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	2	3%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 48: Gráficos estadísticos de la tabla 62



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 63: Cuadro de frecuencias para la pregunta 46

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	12	17%
En Desacuerdo	(13 - 16)	13	19%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	17	24%
De Acuerdo	(05 - 08)	18	26%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	10	14%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 49: Gráficos estadísticos de la tabla 63



Nota: Fuente Elaboración propia

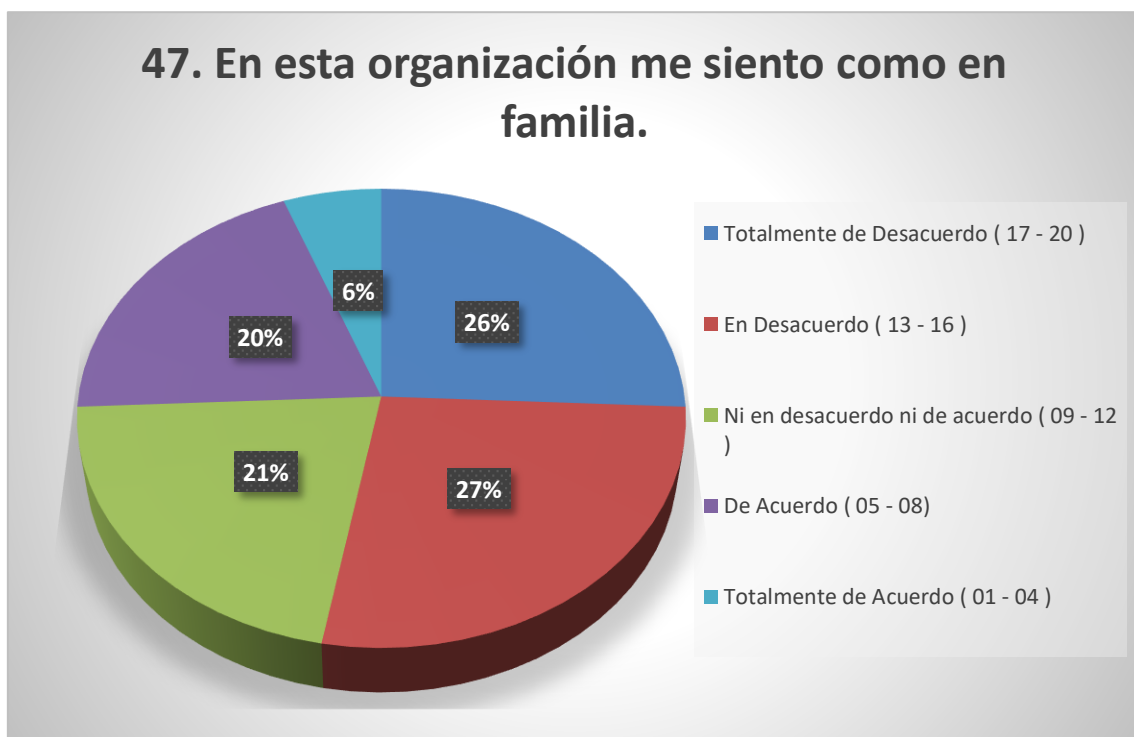
Tabla 64: Cuadro de frecuencias para la pregunta 47

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	18	26%
En Desacuerdo	(13 - 16)	19	27%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	15	21%
De Acuerdo	(05 - 08)	14	20%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	4	6%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 50: Gráficos estadísticos de la tabla 64



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 65: Cuadro de frecuencias para la pregunta 48

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	14	20%
En Desacuerdo	(13 - 16)	19	27%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	19	27%
De Acuerdo	(05 - 08)	9	13%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	9	13%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 51: Gráficos estadísticos de la tabla 65



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 66: Cuadro de frecuencias para la pregunta 49

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	9	13%
En Desacuerdo	(13 - 16)	15	21%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	11	16%
De Acuerdo	(05 - 08)	23	33%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	12	17%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 52: Gráficos estadísticos de la tabla 66



Nota: Fuente Elaboración propia

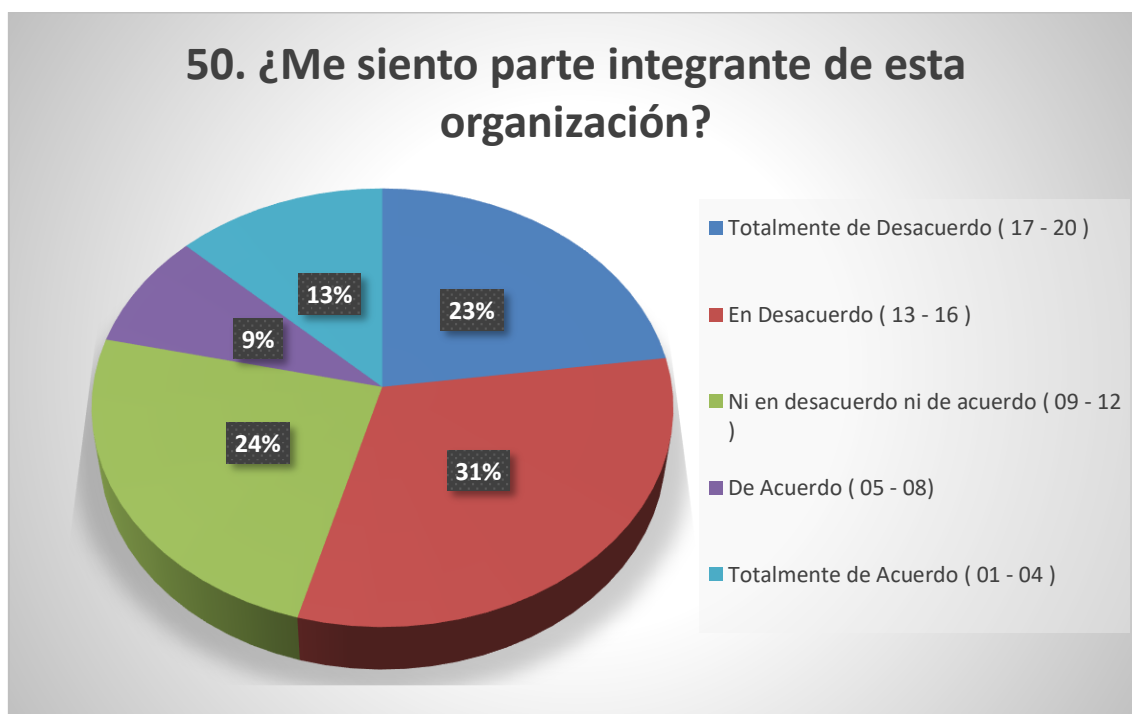
Tabla 67: Cuadro de frecuencias para la pregunta 50

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	16	23%
En Desacuerdo	(13 - 16)	22	31%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	17	24%
De Acuerdo	(05 - 08)	6	9%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	9	13%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 53: Gráficos estadísticos de la tabla 67



Nota: Fuente Elaboración propia

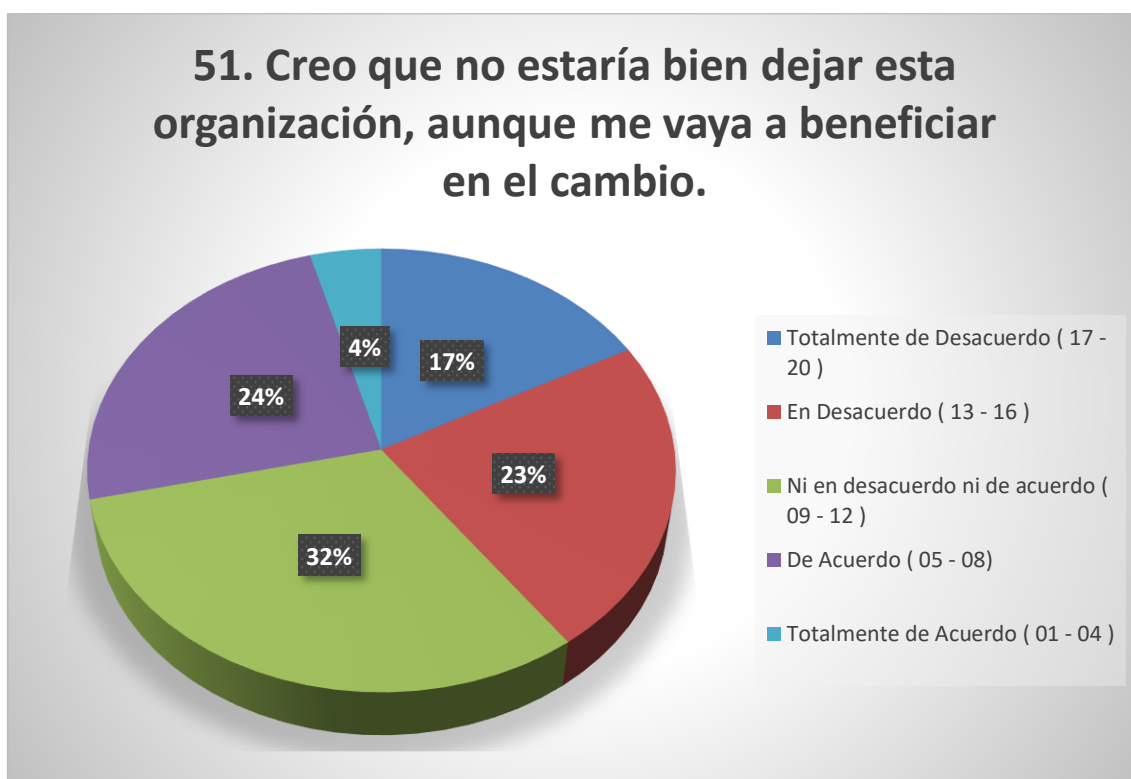
Tabla 68: Cuadro de frecuencias para la pregunta 51

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	12	17%
En Desacuerdo	(13 - 16)	16	23%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	22	31%
De Acuerdo	(05 - 08)	17	24%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	3	4%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 54: Gráficos estadísticos de la tabla 68



Nota: Fuente Elaboración propia

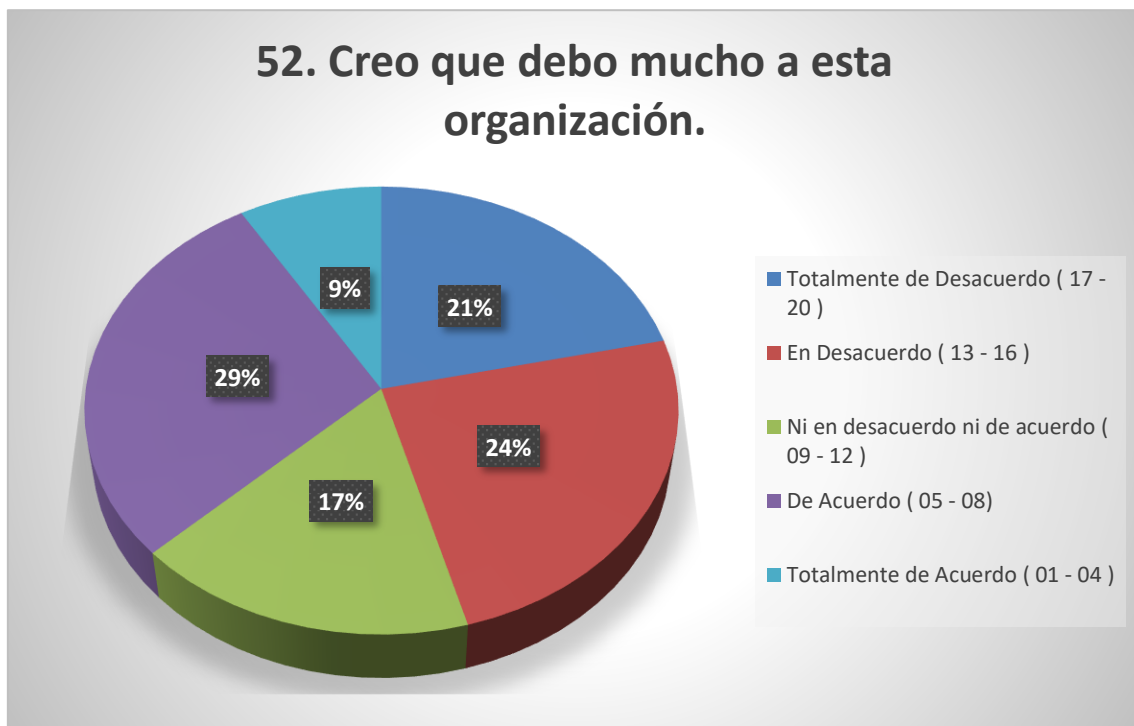
Tabla 69: Cuadro de frecuencias para la pregunta 52

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	15	21%
En Desacuerdo	(13 - 16)	17	24%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	12	17%
De Acuerdo	(05 - 08)	20	29%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	6	9%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 55: Gráficos estadísticos de la tabla 69



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 70: Cuadro de frecuencias para la pregunta 53

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	17	24%
En Desacuerdo	(13 - 16)	26	37%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	14	20%
De Acuerdo	(05 - 08)	7	10%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	6	9%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 56: Gráficos estadísticos de la tabla 70



Nota: Fuente Elaboración propia

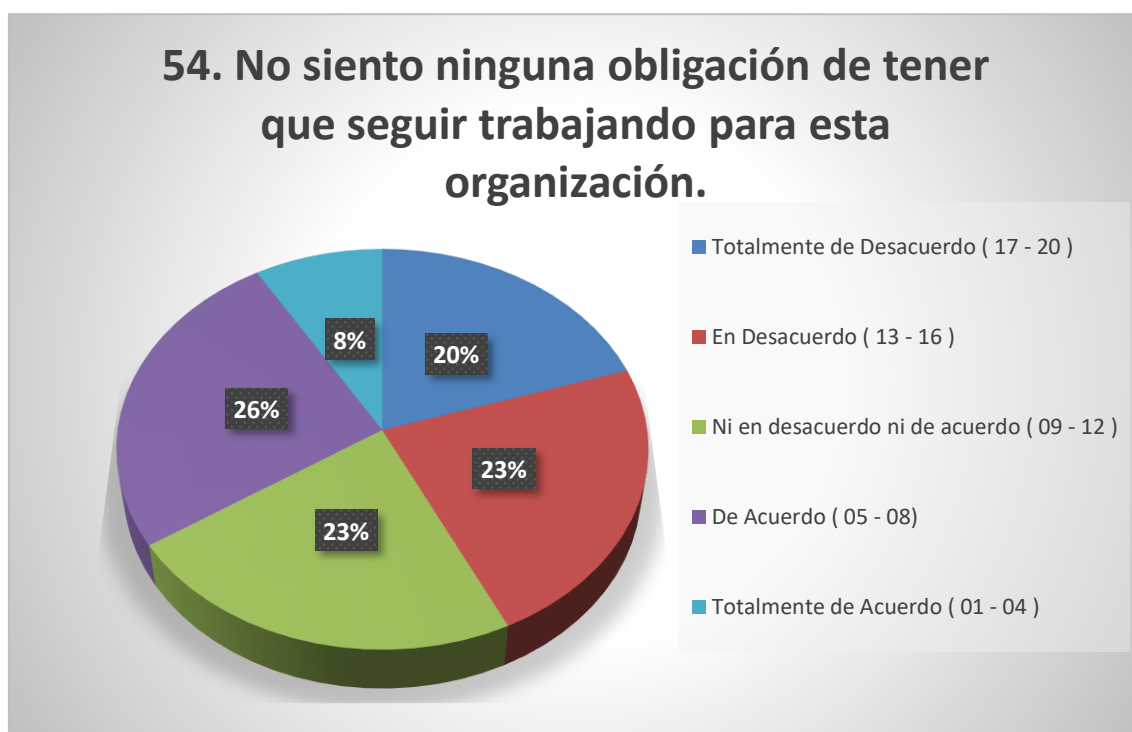
Tabla 71: Cuadro de frecuencias para la pregunta 54

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	14	20%
En Desacuerdo	(13 - 16)	16	23%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	16	23%
De Acuerdo	(05 - 08)	18	26%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	6	9%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 57: Gráficos estadísticos de la tabla 71



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 72: Cuadro de frecuencias para la pregunta 55

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	16	23%
En Desacuerdo	(13 - 16)	20	29%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	16	23%
De Acuerdo	(05 - 08)	10	14%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	8	11%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 58: Gráficos estadísticos de la tabla 72



Nota: Fuente Elaboración propia

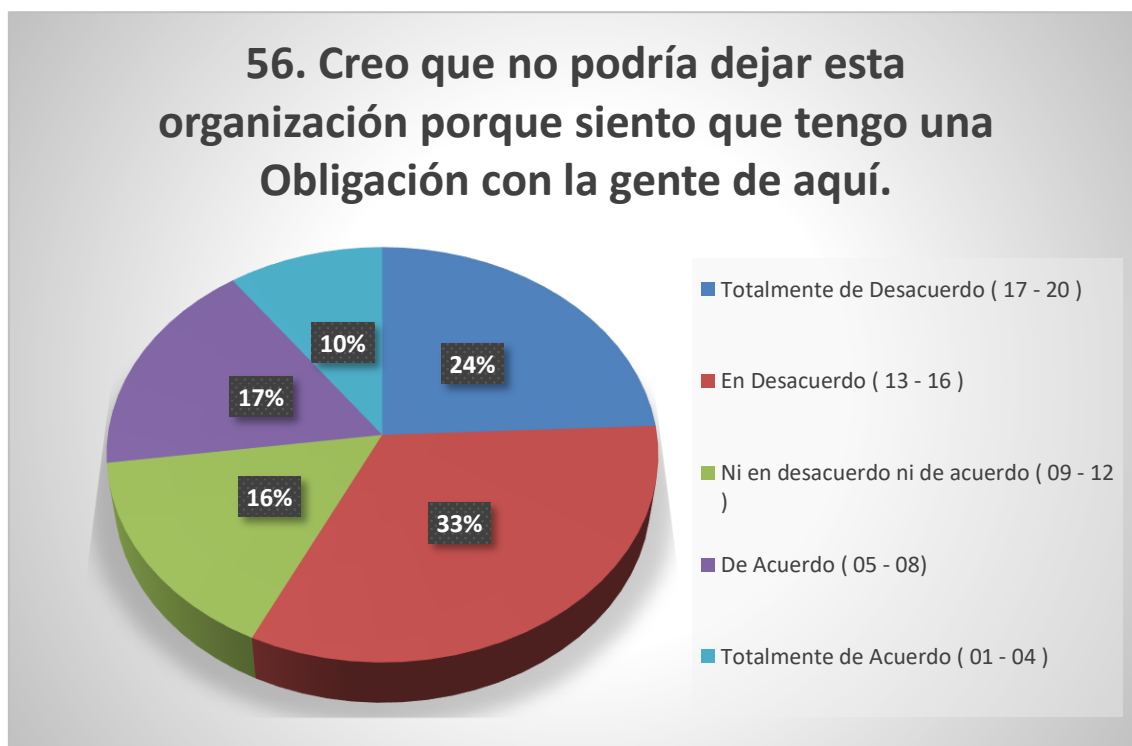
Tabla 73: Cuadro de frecuencias para la pregunta 56

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	17	24%
En Desacuerdo	(13 - 16)	23	33%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	11	16%
De Acuerdo	(05 - 08)	12	17%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	7	10%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 59: Gráficos estadísticos de la tabla 73



Nota: Fuente Elaboración propia

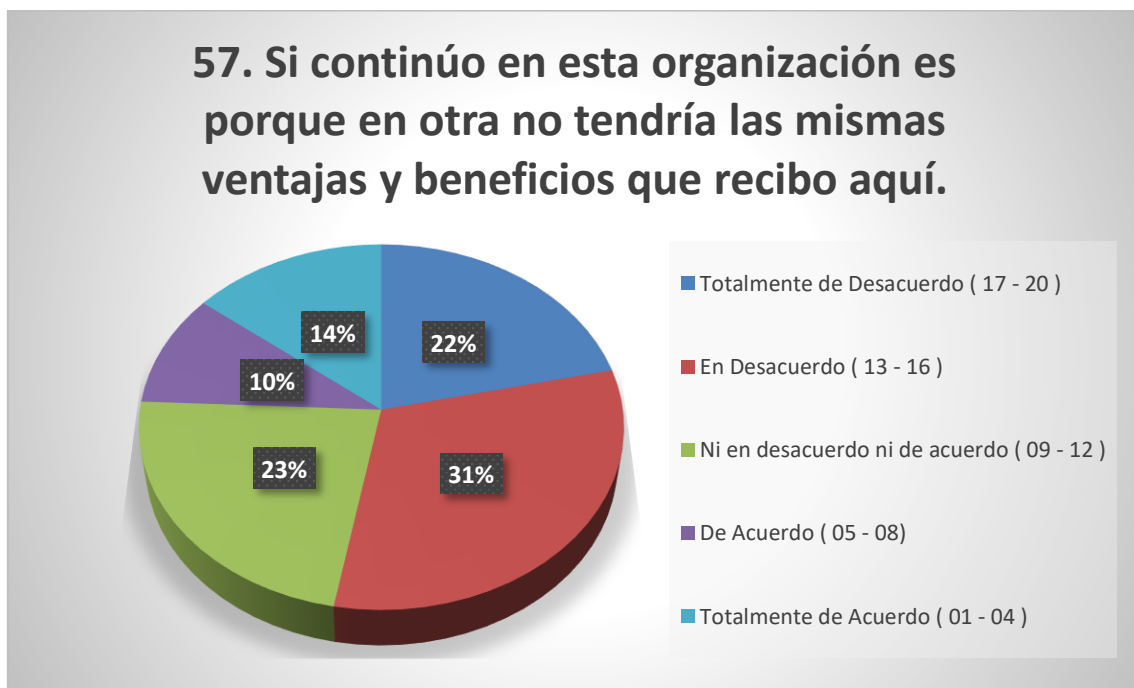
Tabla 74: Cuadro de frecuencias para la pregunta 57

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	15	21%
En Desacuerdo	(13 - 16)	22	31%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	16	23%
De Acuerdo	(05 - 08)	7	10%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	10	14%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 60: Gráficos estadísticos de la tabla 74



Nota: Fuente Elaboración propia

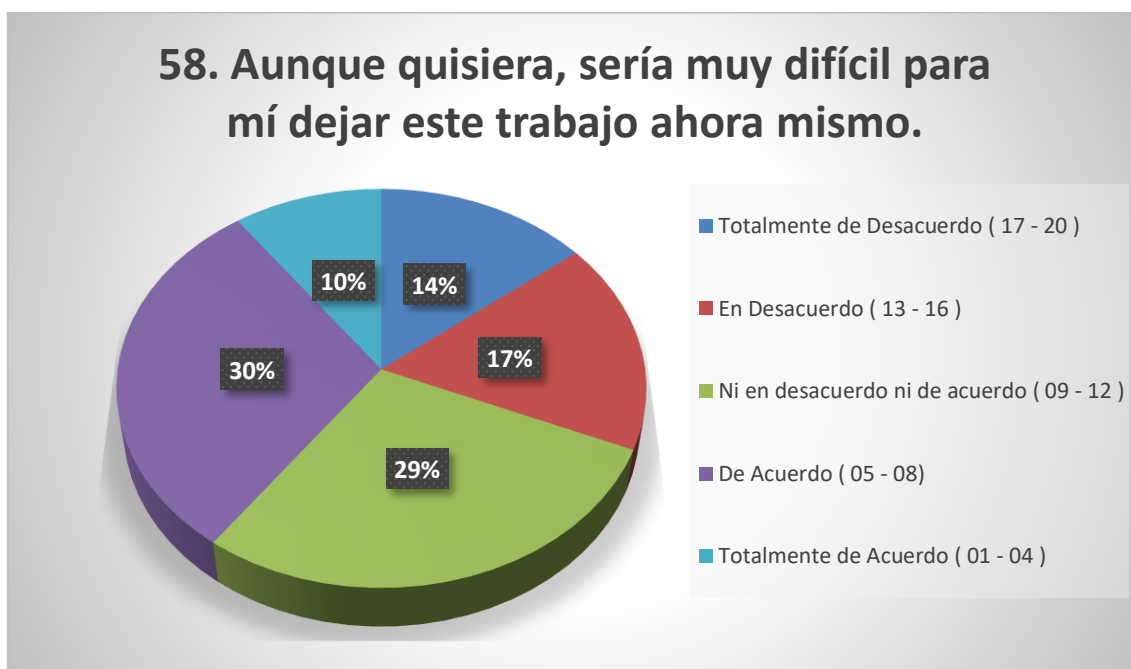
Tabla 75: Cuadro de frecuencias para la pregunta 58

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	10	14%
En Desacuerdo	(13 - 16)	12	17%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	20	29%
De Acuerdo	(05 - 08)	21	30%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	7	10%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 61: Gráficos estadísticos de la tabla 75



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 76: Cuadro de frecuencias para la pregunta 59

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	16	23%
En Desacuerdo	(13 - 16)	25	36%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	16	23%
De Acuerdo	(05 - 08)	5	7%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	8	11%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 62: Gráficos estadísticos de la tabla 76



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 77: Cuadro de frecuencias para la pregunta 60

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	16	23%
En Desacuerdo	(13 - 16)	16	23%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	15	21%
De Acuerdo	(05 - 08)	17	24%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	6	9%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 63: Gráficos estadísticos de la tabla 77



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 78: Cuadro de frecuencias para la pregunta 61

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	17	24%
En Desacuerdo	(13 - 16)	17	24%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	20	29%
De Acuerdo	(05 - 08)	8	11%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	8	11%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 64: Gráficos estadísticos de la tabla 78



Nota: Fuente Elaboración propia

Tabla 79: Cuadro de frecuencias para la pregunta 62

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	14	20%
En Desacuerdo	(13 - 16)	23	33%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	9	13%
De Acuerdo	(05 - 08)	13	19%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	11	16%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 65: Gráficos estadísticos de la tabla 79



Nota: Fuente Elaboración propia

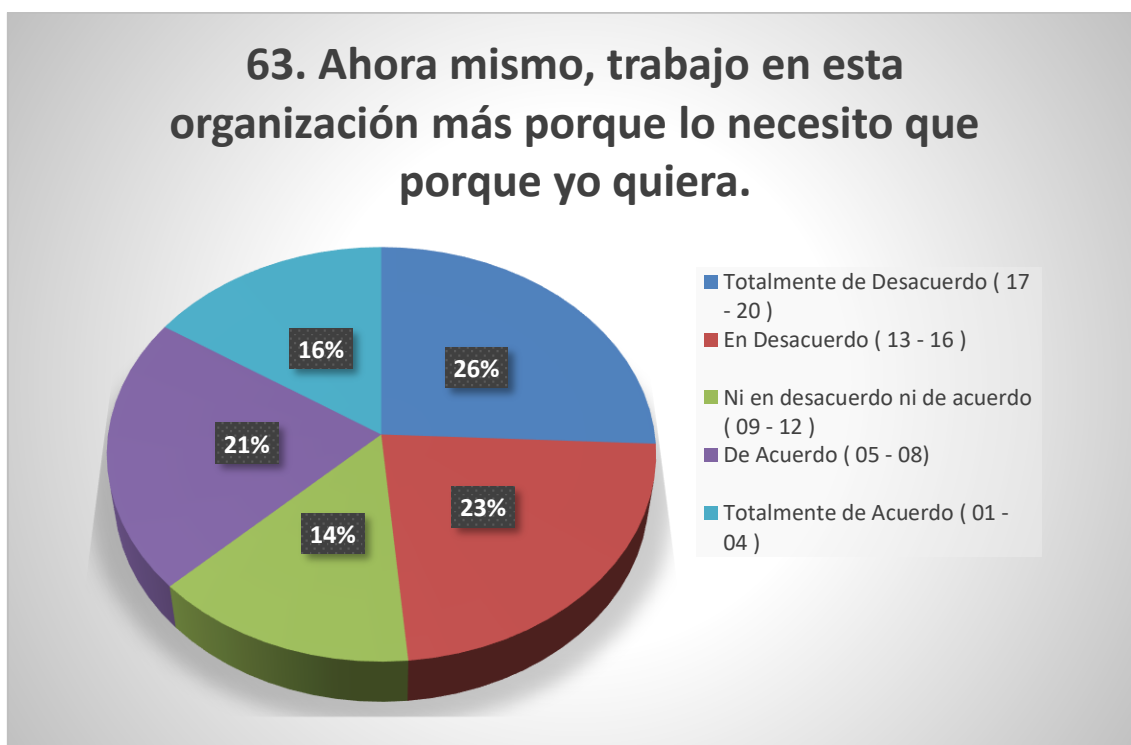
Tabla 80: Cuadro de frecuencias para la pregunta 63

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	18	26%
En Desacuerdo	(13 - 16)	16	23%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	10	14%
De Acuerdo	(05 - 08)	15	21%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	11	16%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 66: Gráficos estadísticos de la tabla 80



Nota: Fuente Elaboración propia

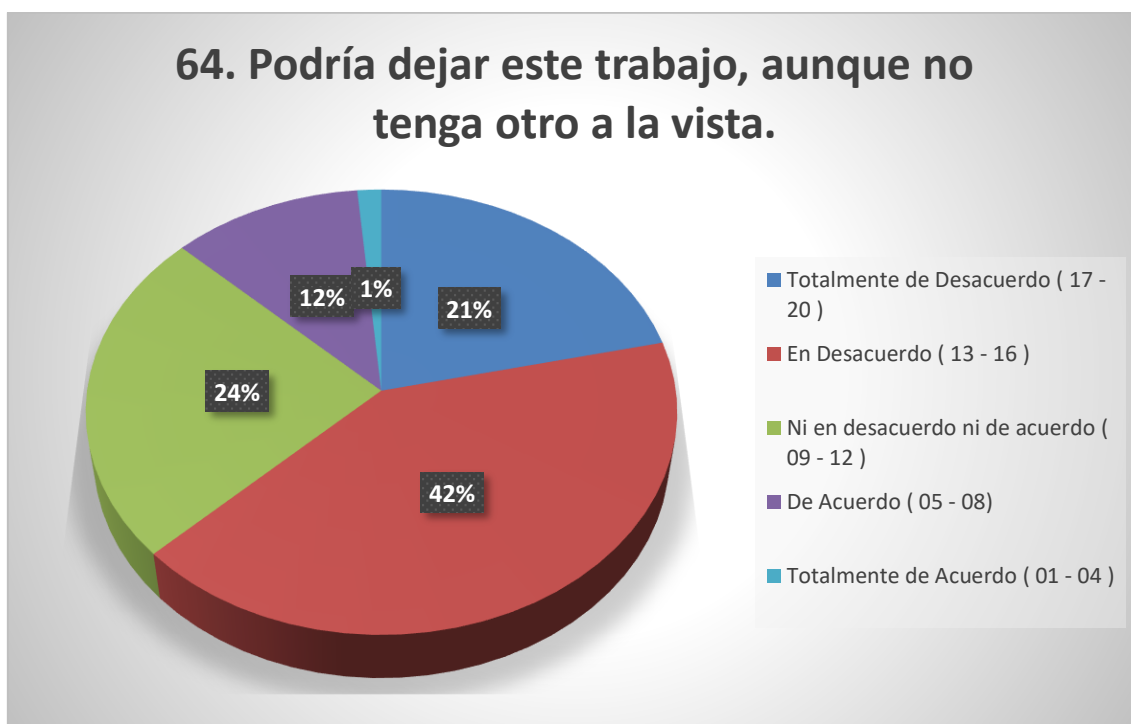
Tabla 81: Cuadro de frecuencias para la pregunta 64

Ponderación	Intervalo	N°	%
Totalmente de Desacuerdo	(17 - 20)	15	21%
En Desacuerdo	(13 - 16)	29	41%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(09 - 12)	17	24%
De Acuerdo	(05 - 08)	8	11%
Totalmente de Acuerdo	(01 - 04)	1	1%
		70	100%

Nota: Fuente Elaboración propia

Análisis de Resultados

Figura 67: Gráficos estadísticos de la tabla 81



Nota: Fuente Elaboración propia



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, 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: "SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE SALUD DE UN HOSPITAL II-1, PROVINCIA DE JULCÁN, 2022.", cuyo autor es RODRIGUEZ MINCHOLA LUIS OMAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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, 22 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 10- 02-2023 17:12:04

Código documento Trilce: TRI - 0526234