



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los
trabajadores del hospital Cayetano Heredia, 2016.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Dulanto Núñez Marco Antonio Abad

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ-2017

Página del jurado

.....

Dr. Carlos Sotelo Estacio
Presidente

.....

Dra. Nancy Cuenca Robles
Secretario

.....

Dr. Felipe Guizado Oscco
Vocal

Dedicatoria

Con cariño a mi madre y mis familiares por el apoyo y comprensión que me han brindado, logrando ser el profesional que anhelaban.

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Postgrado de la “Universidad César Vallejo” por su valiosa enseñanza y permanente orientación, durante nuestros estudios de Maestría; y a los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, San Martín de Porres, 2016; por su valiosa colaboración durante el desarrollo de la presente investigación.

Declaración de autenticidad

Yo Marco Antonio Abad Dulanto Núñez, estudiante del Programa, Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con D.N.I. 08519086, con la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del hospital Cayetano Heredia, 2016”. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto-plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto-plagió (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de Julio 2016

.....
Marco Antonio Abad Dulanto Núñez

DNI 08519086.

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del hospital Cayetano Heredia, 2016. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magíster en Gestión Pública.

El documento consta de ocho capítulos. El Primer Capítulo está relacionado con la introducción, los antecedentes, fundamentación, justificación, problema de la investigación, hipótesis y objetivos. El Segundo Capítulo define el marco metodológico que sustenta la investigación, mediante las variables, la operacionalización de estas, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. El Tercer Capítulo está referido a los resultados a los cuales ha llegado la investigación. El Cuarto Capítulo a la discusión de los resultados encontrados. El Quinto a las Conclusiones, sugerencias en base a los resultados obtenidos de la investigación. El Sexto Capítulo a las Recomendaciones. El Séptimo Capítulo donde se presentan las referencias bibliográficas y en el Octavo Capítulo los anexos de la investigación.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	25
1.3. Justificación	38
1.4. Problema	40
1.5. Hipótesis	40
1.6. Objetivos	41
II. MARCO METODOLÓGICO	42
2.1. Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	43
2.3. Metodología	44
2.4. Tipos de estudio	44
2.5. Diseño	45
2.6. Población, muestra y muestreo	46
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.8. Métodos de análisis de datos	50
2.9. Aspectos éticos	50
III. RESULTADOS	51
IV. DISCUSIÓN	66
V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	73
VII. REFERENCIAS	75
VIII. APÉNDICES	80

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz operacional de la variable: Clima organizacional	43
Tabla 2	Matriz operacional de la variable: Satisfacción laboral	44
Tabla 3	Relación de validadores de los instrumentos	49
Tabla 4	Resultados de la confiabilidad del instrumento clima organizacional	49
Tabla 5	Resultados de la confiabilidad del instrumento satisfacción Laboral	50
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de la cultura de la organización	52
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel del diseño organizacional	53
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel del potencial humano	54
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel del clima organizacional	55
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de la satisfacción laboral	56
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de clima organizacional y satisfacción laboral	57
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de cultura de la organización y satisfacción laboral	58
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel del diseño organizacional y satisfacción laboral	59
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de potencial humano y satisfacción laboral	60

Tabla 15	Pruebas de normalidad	61
Tabla 16	Correlación de Spearman de las variables clima organizacional y satisfacción laboral	62
Tabla 17	Correlación de Spearman de la dimensión cultura de la organización y la variable satisfacción laboral	63
Tabla 18	Correlación de Spearman de la dimensión diseño organizacional y la variable satisfacción laboral	64
Tabla 19	Correlación de Spearman de la dimensión potencial humano y la variable satisfacción laboral	65

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Factores planteados por Herzberg	34
Figura 2	Motivación y satisfacción en el trabajo	34
Figura 3	Esquema del diseño de investigación	45
Figura 4	Tamaño de muestra	46
Figura 5	Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia por niveles de la Cultura de la organización	52
Figura 6	Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia por niveles del Diseño organizacional	53
Figura 7	Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia por niveles del Potencial humano	54
Figura 8	Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia por niveles del Clima organizacional	55
Figura 9	Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia por niveles de la Satisfacción laboral	56
Figura 10	Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de clima organizacional y satisfacción laboral	57
Figura 11	Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de cultura de la organización y satisfacción laboral	58
Figura 12	Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel del diseño organizacional y satisfacción laboral	59
Figura 13	Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de potencial humano y satisfacción laboral	60

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito conocer la relación entre el Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del hospital Cayetano Heredia, 2016.

Tipo de investigación, es descriptiva correlacional, se utilizó el diseño de investigación no experimental de corte transversal, con una muestra de 340 colaboradores, con la aplicación de instrumentos para cada una de las variable, aplicado a un solo grupo de muestra, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y gráficos, y se usó la prueba de normalidad para poder saber que prueba de correlación aplicar, los resultados dieron que los datos provienen de distribuciones no paramétricas en consecuencia la prueba de hipótesis se realizará con Rho de Spearman.

Los datos fueron analizados empleando el coeficiente de correlación de Rho Spearman en el cual los resultados arrojan un valor igual a 0,747, afirmando así que existe una relación positiva y teniendo un alto nivel de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Por lo tanto se concluye que relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Palabras claves: clima organizacional, satisfacción laboral.

Abstract

This research work aims to understand the relationship between organizational climate and job satisfaction of employees at the Cayetano Heredia Hospital, 2016.

The type of research is correlational descriptive, and used the design of research no experimental of cross-sectional, using a sample of 340 employees; with the application of tools for each variable, which was applied to a single sample group, whose results are evidenced through tables and graphs. Likewise, normality test was used to know which correlation test should apply, the results gave the data came from non-parametric distributions, therefore hypothesis test was performed for Spearman Rho.

The Data were analysed by using the correlation coefficient Spearman Rho in which the results show a value of 0.747, affirming that there is a positive relationship and having a high level of correlation between organizational climate and job satisfaction.

In conclusion, there is a relationship between organizational climate and job satisfaction of employees from Cayetano Heredia Hospital, 2016.

Keywords: organizational climate, job satisfaction.

I. Introducción

Las organizaciones actuales están inmersas en cambios tecnológicos, sociales y económicos; del proceso de ajuste de estos se conseguirán las metas y logros previstos, para esto es básico contar con personas satisfechas con su trabajo y con la organización, lo que incrementara su rendimiento y la calidad del servicio que ofrecen. En el campo de la salud el clima organizacional y la satisfacción laboral son importantes porque los colaboradores de la salud atienden a personas que se encuentra con su salud física y mental deteriorada que necesitan cuidado y atención para poder restablecer su salud (Sánchez, 2010, p.1).

El clima laboral es el ambiente tanto interno como externo donde trabajamos y el lugar donde pasamos la mayor parte del tiempo, por esto se requiere un ambiente sereno, cordial , agradable tanto estructuralmente como organizacionalmente, para cumplir las funciones asignadas en forma satisfactoria a nivel profesional, personal e institucional (Asprilla, Pulgarín, Ramírez, 2015, p.9).

El conocimiento y comprensión del clima organizacional y la satisfacción laboral establece un factor primordial en la gestión y desarrollo de las empresas e instituciones por la relación con los temas de comportamiento organizacional, cultura de calidad, relaciones interpersonales que dan lugar a resultados positivos en la calidad de atención (MINSA, 2002, p.3).

Para que la organización sea exitosa se debe gestionar un agradable lugar de trabajo. La satisfacción laboral positiva influye en conquistar talentos y retenerlos en un clima organizacional sano, motivando a las personas a lograr su compromiso. Y tener en consideración que la satisfacción laboral no es un comportamiento en sí, sino de una actitud de las personas frente a su función en la organización. Además, las actitudes están relacionadas al comportamiento, percepción, personalidad, aprendizaje y motivación; influyendo en las decisiones de las personas. Así que la eficiencia en una organización se puede lograr cuando se ha inculcado en las personas actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo (Chiavenato, 2009, como se cita en Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz, 2012, p.13).

Arbaiza (2010) señaló que “las organizaciones deben preocuparse porque sus empleados estén satisfechos y motivados, pues de lo contrario es probable que se genere alta rotación, ausentismo y un bajo nivel de desempeño” (como se cita en Delgado, 2015, p.9).

El clima organizacional es calificado como el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, que influye en la satisfacción laboral y consiguientemente en la productividad de la organización (Navarro, 2006, como se cita en Díaz, 2012, p.6).

El Hospital Cayetano Heredia fue creado en julio de 1968, con el nombre de Hospital Centro de Salud Docente del Rímac. En septiembre del mismo año quedó constituido su primer equipo de salud, bajo la dirección del Dr. Carlos López Ore y en octubre se hizo funcionar en vacío, previa capacitación mediante cursos especiales a todo el personal médico y paramédico. En 1969 el hospital abrió sus puertas a la comunidad.

En la actualidad el Hospital Cayetano Heredia es un órgano desconcentrado del Instituto de Gestión de Servicios de Salud, categorizado III-1 como hospital de Alta Especialización (R.D.N°259-DG-DESP-DISA-III-L-2006), ubicado en la Av. Honorio Delgado N° 262 del distrito de San Martín de Porres, de la provincia de Lima.

En el Plan Operativo Anual 2015 del Hospital Cayetano Heredia (R.D.N°295-2014/II-HCH/DG) se identificó el siguiente problema: limitado desarrollo del recurso humano en todas sus dimensiones; el deterioro del clima organizacional y la débil cultura institucional han generado insatisfacción en los trabajadores, principalmente en el reconocimiento a su labor realizada. Asimismo en el Plan Estratégico Institucional 2012-2016 (R.D.N°450-2012-SA-DS-HNCH/DG) en el análisis FODA en cuanto a las debilidades: débil cultura organizacional y clima laboral desfavorable.

Lo que nos lleva a estudiar qué relación tienen el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Hospital en estudio. El estudio pretende recoger información sobre las percepciones que tienen los trabajadores de su ambiente de trabajo y que se traduce generalmente en la satisfacción o insatisfacción en relación a lo que espera de la organización y lo que percibe de ella.

El personal del hospital trabajan dedicados a prestar ayuda, para cubrir las necesidades de salud de los usuarios que día a día acuden, para esto es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el desempeño de sus funciones y/o tareas; asimismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad

y/o rendimiento del personal siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación trabajador/cliente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo.

Y al ser esta una institución de salud, en donde se genera estrés tanto al personal administrativo como asistencial y esta condición implica en la satisfacción laboral, la productividad y la calidad de los servicios que estos proporcionan. Por esta razón se trata de estudiar las variables que influyen tanto positivamente como negativamente en el ambiente de trabajo, con el fin de corregir aquellas que tengan señales no favorables y fortalecer los que se hallan en un nivel satisfactorio (Asprilla, Pulgarín, Ramírez, 2015, p. 9).

1.1. Antecedentes.

Existen antecedentes sobre investigaciones teóricas y aplicadas que analizan el clima organizacional y satisfacción laboral investigados en variados lugares a nivel nacional y a nivel internacional como instituciones educativas, de salud y empresas privadas, entre otros.

Antecedentes internacionales.

Echeverry, Echeverry, Moreno y Beltrán (2015) realizaron un estudio de investigación sobre “Clima organizacional percibido por funcionarios asistenciales y administrativos de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Montenegro Quindío, en el mes de febrero de 2015”, para ello se aplicó el cuestionario sobre Clima Organizacional; adaptado por el departamento de calidad del ministerio de salud de Chile. La metodología que se utilizó para la investigación fue de tipo descriptivo, la cual intenta representar el clima organizacional de un hospital de baja complejidad, mediante la caracterización de doce dimensiones. La muestra estuvo conformada por 114 participantes, los cuales firmaron un consentimiento informado y participaron de forma anónima y voluntariamente en el estudio. Para el análisis de los datos se utilizó el modelo SPSS versión 21, las cuales ayudaron a describir las características de la muestra y las variables de estudio. Se lograron obtener los resultados, en donde se evidencia un clima organizacional nivel medio, se identificó una relación positiva altamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión de relaciones interpersonales. Además como dato significativo se encuentra que existe una relación de baja significancia estadística del clima organizacional con la dimensión de comunicación interna y por último se halló una relación positiva altamente significativa en las relaciones interpersonales y la coordinación externa.

Cifuentes (2014) realizó una investigación de Satisfacción laboral en enfermería con el Objetivo de evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, durante el año 2011. El estudio realizó el método descriptivo, de corte transversal, con una población de 105 profesionales de enfermería. Se utilizó el Cuestionario Font-Roja, instrumento de medida de la satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranzay Mira. La información se analizó por medio del programa estadístico SPSS Versión 15.0, se calculó el test de anova y se exploraron fuerzas de asociación entre las variables. Se obtuvo un resultado del 80% de participación. La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (de: 0.23). Las enfermeras presentaron mayor insatisfacción en relación con los hombres. Se presentaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral. Al explorar las fuerzas de asociación entre las variables, se identificó que el servicio en el cual los profesionales de enfermería cumplen sus actividades es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo. Se concluye que no se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral de los enfermeros en relación con el género, la edad, la formación académica y el servicio al cual se hallan asignados. Hacer más estudios para comparar cómo evoluciona en el tiempo la variable satisfacción laboral.

Gonzales (2014) presentó un estudio de Satisfacción laboral en usuarios internos de establecimientos de salud de la región de Larecaja tropical, La Paz – Bolivia. El presente trabajo de investigación se realizó sobre la inquietud que se tenía referente a las diferentes opiniones con relación a los aspectos cualitativos del recurso humano de los servicios de la salud. Se proyectó dentro de una perspectiva observacional de tipo descriptivo de corte transversal. El fin de este trabajo es que el Ministerio de Salud y Deportes analice esas disfunciones o deficiencias y tome en su caso las correspondientes acciones de mejora y de esta manera coadyuve al grado de satisfacción del trabajador del área de Larecaja Tropical, motivándolo a brindar una mejor calidad de atención para el beneficio de la población y el suyo en particular. Este estudio dio a conocer algunos de los problemas que aquejan a los usuarios internos de los diferentes establecimientos de salud, existiendo en el área médica el 10% de personas satisfechas y el 12% de personas insatisfechas, los trabajadores asistenciales y técnicos presentan 17% de personas satisfechas y 38% de personas

insatisfechas, los administrativos presentan una satisfacción en 13% y un 10% presentan insatisfacción, por todo lo expuesto podemos resumir que existe una satisfacción en un 40% de las personas y una insatisfacción en un 60% del total de las personas objeto de estudio en la Región de Larecaja Tropical. Entonces el debilitamiento de los servicios de salud se debe probablemente a causas internas: la comunicación, la identificación y las relaciones interpersonales y no del personal con las tareas que realiza y otros factores, es importante evaluar la satisfacción de los usuarios internos y tomar sus sugerencias en pro de la satisfacción del trabajador.

Domingo (2013) realizó el estudio del comportamiento de algunos factores del Clima Organizacional en el Servicio de Urgencias de la Clínica Dr. Marcial Fallas Díaz. Esta investigación partió del estudio del comportamiento de algunos factores del clima organizacional, tales como el liderazgo, la comunicación, la motivación y la participación, imperante en el servicio de urgencias de la Clínica Dr. Marcial Fallas Díaz, durante el primer semestre del año 2003. La inquietud para realizar dicha investigación surgió de la experiencia profesional y laboral obtenida por la investigadora en la citada Clínica, lo cual permitió identificar el problema, en su correlación con la calidad de la atención brindada a los usuarios, en el servicio de urgencias. Visualizan el liderazgo ejercido en el servicio de urgencias, fundamentalmente en una opinión compartida, entre dos tipos: democrático (44%) y autocrático (34.5%). En lo atinente al espacio físico en que laboran, un 64.1% de los trabajadores consideran que no reúne las condiciones requeridas para este tipo de servicios. No obstante un 82% de los trabajadores entrevistados encontraron muy adecuada la disponibilidad de recursos. En cuanto a la responsabilidad de cada miembro, en forma global, un 90% de ellos se sienten satisfechos, responsables y comprometidos como parte de un equipo. En el plano de la comunicación, ya que un 48% reciben la comunicación descendente, al igual que la ascendente, un 20.7% sienten que a veces se arregla al gusto del jefe. La forma de comunicación que más se da, según el 51.7% es principalmente hacia abajo y en un 48.3% considera que de forma oral y charlas rápidas, dentro de la unidad. La participación en general se considera adecuada y por las características del servicio, las decisiones políticas y operativas, para un 48.3% se toman en el nivel más alto las primeras, y para el 24.1% delegan todas las operativas a las jefaturas inmediatas, dentro del servicio. Pero falta la participación en cuanto a la reciprocidad, ya que un 44.8% considera que ocasionalmente se consulta a los subalternos, en las decisiones sobre las situaciones que afectan en general su unidad de trabajo. Un 89.7% de los funcionarios se sienten comprometidos y responsables de sus

obligaciones. Con respecto a la calidad en la prestación de los servicios de salud brindados en esta unidad, los funcionarios consideran muy importante para ellos: la función que realizan en el servicio de emergencias, en el que un 93.1% opinó que se da buen trato a los usuarios, un 72.4% consideró la buena relación que tienen entre compañeros. Además un 80% de los funcionarios hacen notar la importancia de que se modernicen los equipos de diagnóstico y tratamiento, se dé la ampliación de nuevos servicios a los usuarios, el mejoramiento y adecuación de las instalaciones físicas, la necesidad de contar con la capacitación continua. Asimismo el 89.7% se mostraron satisfechos, pese a las limitaciones, sobre todo del personal y otras, pero perciben que los usuarios sobre todo externos, no están satisfechos con los mismos y, demandan cada vez más y mejores servicios de salud. Una organización tiende a atraer y conservar a sus colaboradores en un clima saludable, otorgando incentivos y reconocimientos, modernizando equipos y espacios físicos adecuados y así brindar a los usuarios servicios de calidad.

Apuy (2013) realizó una investigación sobre Factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, en el servicio de emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio- Noviembre 2008. La presente investigación tuvo como objetivo general conocer los factores del clima organizacional, que influyen en la satisfacción laboral de los funcionarios de enfermería, del Servicio de Emergencias, del Hospital San Rafael de Alajuela. Se realizó durante el período Junio a Noviembre del 2008, a 45 personas, en todos los niveles de Enfermería y en los tres turnos, mediante la aplicación de dos instrumentos: una entrevista estructurada a los funcionarios y la observación directa de esta unidad para establecer la influencia de los factores del clima y su relación con la satisfacción laboral. Es una investigación cuantitativa, de tipo prospectivo, transversal y descriptiva. Los resultados del estudio reflejan que: la mayoría del grupo corresponde a mujeres, un 44% son solteros, en general son adultos jóvenes entre edades menores de 25 hasta 34 años. La antigüedad en la institución y en el servicio, es un período menor de 5 años en ambos, el 49 % tiene nombramiento interino y un 53%, tienen un grado académico superior al puesto actual. Existe insatisfacción en el trabajo en equipo, la jefatura no promueve incentivos para motivar al personal, ni reconocimiento por el trabajo realizado y en la evaluación del desempeño, no hay justicia ni equidad. En infraestructura existen criterios de insatisfacción en la mayoría de los indicadores evaluados. En la variable del recurso humano, existe disconformidad respecto al salario, la sobrecarga de trabajo y variabilidad del mismo, aunado a la carencia de personal y de capacitación, sienten insatisfacción y

frustración, en esta área, el 35% de los empleados desea ser reubicado en otro servicio. Se concluye existen algunos factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de enfermería. El personal tiene una mezcla de actitudes, habilidades y conocimientos, que les permite sentirse realizados e identificados profesionalmente por lo que hay satisfacción personal y en general, se siente comprometido en el mejorar su desempeño y opina su aportación es de utilidad. Las recomendaciones están dirigidas a incrementar la motivación, optimizar los niveles de satisfacción y el rendimiento laboral, para que refleje una mejor calidad de la atención, evitar repeticiones en los procesos curativos, disminuir las prolongadas estancias de los usuarios en los servicios y la reducción del gasto hospitalario, mediante acciones que permitan mantener un clima organizacional positivo con la coordinación y participación de diferentes comités del hospital. Los directivos deben permitan la participación proactiva de los trabajadores y así tomen ciertas decisiones respecto al trabajo en equipo para implementar una cultura de autonomía en éstas, fortalecer la comunicación, las relaciones humanas y el manejo de conflictos de manera asertiva y el incremento de la satisfacción laboral.

Monsalvas, Monsalvas y Nieves (2015) analiza la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones que brindan servicios de salud, específicamente en un hospital. Se utilizó una metodología cuantitativa rigurosa, a través de la aplicación de Análisis de Componentes Principales y Factoriales Confirmatorios de los constructos, para verificar el modelo de medida del instrumento utilizado. Además, a través de Ecuaciones Estructurales se analiza la relación entre los constructos antes mencionados. El objetivo principal es dar mayor validez a los resultados descriptivos que se han encontrado en estudios similares en otros países y proponer un modelo generalizable hacia otro tipo de organizaciones, que sirva de base para la implementación de estrategias enfocadas en una mejor gestión del talento humano. Los resultados de este estudio corroboran y enriquecen conclusiones obtenidas en estudios previos sobre la relación directa entre estos constructos, a través de un instrumento de medición nuevo y de fácil aplicación. Por otro lado, las conclusiones obtenidas pueden utilizarse para diseñar estrategias que posibiliten una gestión más eficiente del talento humano de este tipo de organizaciones. Se demostró que existe una correlación estadística significativa entre los constructos clima organizacional y satisfacción laboral; es decir, que si el nivel percibido del clima organizacional es alto, la actitud de la satisfacción laboral también se manifiesta en estas proporciones y el objetivo principal de este estudio fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en

empresas de salud. Los resultados obtenidos muestran una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, corroborando resultados de otros estudios relacionados con este artículo. Se recomienda replicar el estudio en otros contextos e incluir aspectos culturales que puedan, de alguna manera, influir en la relación de estos constructos y también hacer estudios longitudinales para tratar de determinar alguna causalidad entre estos constructos.

Antecedentes nacionales.

Pérez y Rivera (2015), en su investigación de Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. En la presente investigación se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano por Alarco (2010), a un total de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, contestados de forma individual y en un solo momento, bajo estricta confidencialidad de los mismos. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio (57.9%), por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013. Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad, y a su vez permita mejorar los procesos internos de evaluación anual de desempeño laboral de la institución.

Sánchez (2010) realizó un estudio sobre Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos. El presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes de Salud de Cuñumbuque y Tabalosos – 2010. El método usado fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal; la población estuvo conformada por 64 trabajadores. La técnica de recolección de información fue la encuesta mediante el instrumento tipo cuestionario. Los resultados fueron: 39 trabajadores de salud, que representan el 61% de la muestra de las microrredes de Salud Cuñumbuque y Tabalosos, perciben nivel promedio de clima organizacional y 25 trabajadores de salud, que hace el 39% de la muestra, perciben nivel alto

de clima organizacional; además, ningún trabajador de salud percibe nivel bajo de clima organizacional. Por lo tanto, en ambas microrredes de Salud existe un buen clima organizacional según la percepción de los trabajadores. La prueba de Chi cuadrado nos muestra diferencia significativa, porque la probabilidad es de 0.5 siendo mayor a 0.05; de acuerdo a la percepción de los trabajadores de salud no hay diferencia en el nivel de clima organizacional según microrredes de Salud. Para valorar la satisfacción laboral, 45 trabajadores de salud que hace un 70.3% de la muestra percibe nivel medio de satisfacción laboral; 17 trabajadores de salud que constituye el 26.6% de la muestra percibe nivel de satisfacción laboral alto y 2 trabajadores de salud que ocupa sólo el 3.1% percibe nivel de satisfacción laboral bajo. Al aplicar Chi cuadrado se obtuvo que, a pesar de la valoración del clima organizacional es de nivel promedio y en los niveles de satisfacción laboral predominan el nivel medio; los resultados nos muestran que existe diferencia significativa ($P = 0.0277 < 0.05$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; es decir que a mejor nivel de clima organizacional, más alto es el nivel de satisfacción laboral ($P=0.02$); ello permitió rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis de estudio que afirma que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos.

Beltrán y Palomino (2014) presentaron un proyecto de investigación con el objetivo plantear propuestas de mejora en la gestión del clima laboral de una organización educativa privada para efectos de lograr el incremento de satisfacción en los integrantes de la institución y así generar mayor productividad en lo que respecta a enseñanza y calidad educativa. La principal motivación para la presente propuesta es poder aplicar herramientas propias de gestión y con ello demostrar el efecto que produce una adecuada gestión de clima laboral en la satisfacción laboral de los colaboradores y cómo repercute ello en su productividad. Finalmente como conclusión general se han identificado las variables que afectan el clima laboral de la institución educativa, las cuales repercuten directamente en la satisfacción laboral de los docentes así como en la calidad educativa de la institución por lo que se ha planteado acciones de mejora que reviertan dicha situación.

Paredes y País (2015) realizaron un estudio con el tema Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. El objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras/os con la finalidad de proponer estrategias de mejora mediante un estudio descriptivo transversal en 55 Enfermeras/os de los

diferentes servicios del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, durante julio-agosto del 2012. Como técnica de recolección de datos se utilizó, la encuesta y como instrumento el Cuestionario "Satisfacción Laboral del Enfermero" elaborada por el Ministerio de Salud en el 2002, agrupadas en cinco dimensiones. Se determinaron frecuencias relativas y absolutas, de las dimensiones, las cuales fueron comparadas con el test de proporciones. Los resultados en relación a la distribución de los profesionales de enfermería según los indicadores socio-demográficos y laborales pertenecen al grupo etáreo entre los 40 a 49 años (36%), son mujeres (98%), nombradas (74%), con un tiempo de servicio mayor o igual de 5 años (80%). Los resultados de las dimensiones con los valores de satisfacción fueron con el trabajo actual (48%), trabajo general (38%), interacción con el jefe inmediato (44%), oportunidad de progreso (62%), remuneraciones e incentivos y la interrelación con los compañeros de trabajo (56%), y en el ambiente de trabajo (60%), de satisfacción; existiendo sólo diferencia significativa ($p < 0.05$) en las dimensiones de oportunidad de progreso y ambiente de trabajo entre los niveles de satisfacción e insatisfacción. Concluyendo que el nivel de satisfacción de las enfermeras/os corresponde solo a las dimensiones de oportunidad de progreso y al ambiente de trabajo. Se tendría que hacer estudios por grupo de trabajadores y comparar la satisfacción de los mismos.

Gómez, Incio y O'Donnell (2013) realizaron un estudio de Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: un caso en estudio, donde se observó la rápida transformación en el sector de la banca comercial en la última década ha hecho a esta industria más fuerte, transparente, eficiente y competitiva; dándose un cambio de paradigma en la cultura de trabajo en los empleados del banco. Esta investigación fue elaborada con la finalidad de conocer los niveles de satisfacción laboral en el área comercial de un banco en Perú. Satisfacción laboral es un sentimiento positivo que experimentan los empleados respecto del trabajo que realizan y que determina la conducta que tienen estos, en su puesto de trabajo. El grado de satisfacción laboral es la medida que permite determinar qué tan fuerte es este sentimiento en los trabajadores. Los estudios señalan que cuando los empleados se sienten satisfechos con el trabajo que realizan se produce un incremento de productividad, lo cual se traduce en un incremento de beneficios económicos para la empresa. Por otro lado, la insatisfacción de los trabajadores puede traer una baja eficiencia en la organización; además, trae conductas en los trabajadores como negligencia, agresión, frustración y retiro de las labores. A pesar de ser una relación largamente estudiada, los investigadores hasta el día de hoy no han encontrado resultados positivos debido al gran número de factores que se

encuentran implícitos en esta relación. La información se obtuvo a través del modelo ESL creado por Anaya & Suárez (2004), para la medición de la satisfacción laboral. Se aplicó esta encuesta a 312 trabajadores de la banca comercial, los cuales pertenecen a 38 agencias de un banco líder en el Perú. Posteriormente, para el análisis de la información recolectada se aplicó un análisis de varianza (Anova) para determinar si existen diferencias significativas entre las variables demográficas de los encuestados. En este estudio, se encontró que el puesto laboral tiene influencia en el grado de satisfacción laboral de los empleados. Los gerentes y funcionarios presentan un mayor grado de satisfacción laboral que los trabajadores con empleos de menor jerarquía. Otra variable demográfica que influye en la satisfacción laboral es la edad del empleado. Los trabajadores de mayor edad presentaron un mayor nivel de satisfacción que los adultos jóvenes. Finalmente se encontró que el sexo del empleado no influye en el grado de satisfacción laboral. El presente estudio se encontró diferencia significativa de las variables puesto laboral y edad de los empleados. Es decir que los puestos de más jerarquía tienen mayor grado de satisfacción laboral. En cuanto a la edad, a mayor edad más grado de satisfacción laboral.

Elgegren (2015), el fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud, es el estudio de medición e intervención del clima organizacional en establecimientos de salud del Ministerio de Salud, investigación de tipo experimental, diseño pretest, posttest un solo grupo, la muestra estuvo conformada por 502 trabajadores del Ministerio de Salud del Perú, con edades entre los 22 y 69 años. El instrumento utilizado fue El cuestionario del Clima Organizacional del MS. El grupo de estudio participó de talleres de desarrollo personal. Se presenta los resultados en las dimensiones de Cultura de la Organización, Diseño Organizacional y Potencial Humano. El clima organizacional tiene “vocación de continuidad” porque transformar la actitud de las personas demanda voluntad personal, tiempo, esfuerzo, constancia y apoyo institucional. Cada organización tiene sus propias características y propiedades muchas veces únicas y particulares, que no se presentan en otras instituciones por lo tanto, la gestión del clima organizacional debe realizarse en base a estrategias e instrumentos que puede ser, incluso, diseñados a la medida de la institución y de manera continua y permanente puesto que las condiciones son cambiantes debido a que el clima organizacional se basa en percepciones que dependen de las experiencias objetivas y subjetivas de los trabajadores. Y para cumplir esto se deben seleccionar personas con perfiles ideales para desempeñarse en un campo en donde sus habilidades motiven el sentido de la organización. Se requiere entonces personas, con actitudes y aptitudes suficientes, para

manejar idóneamente las entidades hospitalarias y así impedir su quiebra y posible liquidación; así como el reforzamiento de las actividades dentro del Clima Laboral que puedan ayudar al trabajador a participar en el proceso de calidad en salud aumentando su desempeño en las actividades laborales y sentido de pertenencia para con los objetivos que se ha planteado la institución.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.

Definiciones del clima organizacional

El concepto de Clima Organizacional fue incluido por primera vez en Psicología Industrial- Organizacional, por Gellerman en 1960. Sin embargo, los orígenes teóricos de este concepto no están claros. Se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, etc. Frecuentemente se le confunde con la noción de cultura y algunas veces, de liderazgo. Sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo, aunque la mayor parte de los estudios que existen actualmente no son los adecuadamente descriptivos o válidos para ofrecer un trabajo de síntesis definitivo. Aun no hay consenso en lo que concierne al papel del clima en el rendimiento de la organización. Los investigadores se han centrado en el aspecto metodológico de la investigación sobre clima más que en llegar a una definición común del mismo (Brunet, 2007, como se cita en Bonilla, 2014, p.21).

El concepto de clima está influenciado por dos grandes escuelas de pensamiento como: la escuela de la Gestalt centrada en la organización de la percepción, en que se constituye que el todo es diferente a la suma de sus partes y según la cual, los individuos entienden el mundo que los rodea basándose en juicios observados e inferidos; comportándose en función de la forma en que ellos ven ese mundo y la Escuela funcionalista centrada en que el pensamiento y el comportamiento del individuo dependen del ambiente que lo rodea y donde las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio (Brunet, 2007, como se cita en Bonilla, 2014, p.22).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), define el desarrollo organizacional como “un conjunto de actividades para llevar a cabo un cambio planeado, que tiene como base los valores humanistas, esto con el fin de mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de los empleados” (Carballo, Priego y Ávalos, 2015, p.44).

El clima es el medio interno, ambiente psicológico que está en la organización y puede ser determinado como las propiedades o modos del círculo laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además influyen directamente en las conductas de los empleados (Chiavenato, 2005, como se cita en Carballo, Priego y Ávalos, 2015, p.44).

Goncalves (2000) “considera que el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento” (como se cita en Carballo, Priego y Ávalos, 2015, p.44).

Cortes (2009) señalo que la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS),”diseñaron un instrumento denominado: Inventario de Clima Organizacional, el cual aporta una herramienta evaluativa, aplicable en Salud Pública para determinar a través de cuatro dimensiones básicas: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación el clima de una organización” (como se cita en Carballo, Priego y Ávalos, 2015, p.44).

Likert y Gibson (1986) manifiestan que el clima organizacional:

Es la expresión para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización (como se cita en García, 2009, p.47).

Álvarez (1995) define el clima organizacional como:

El ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad (como se citado en García, 2009, p.47).

Según García (2003) el clima organizacional “representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella

en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras” (como se cita en García, 2009, pp.47-48).

Teorías del clima organizacional.

Teoría de Rensis Likert (1965).

Rensis Likert establece que:

El comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales que los mismos perciben. Por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima, las cuales son:

Variables causales. Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Comprende la estructura organizativa y administrativa como las reglas, decisiones, competencias y las actitudes.

Variables intermedias. Están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia, ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la organización.

Variables finales. Surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias. Están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización, tales como productividad, ganancia, pérdida.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacionales, así como de cuatro sistemas:

El clima autoritario explotador, compuesto por el sistema I, se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, percibiéndose temor, castigos, amenazas, ocasionalmente recompensas. La satisfacción de las necesidades permanece en niveles psicológicos y de seguridad y la interacción ente los superiores y subordinados es casi nula. Las decisiones y objetivos se toman únicamente por la alta gerencia. En este tipo de clima se presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices e instrucciones específicas.

El clima autoritario paternalista, compuesto por el sistema II, se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, La mayor parte de las

decisiones la toman la alta gerencia, pero algunas se toman en los niveles inferiores. Se utilizan las recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores y se manejan mecanismos de control, lo cuales pueden delegarse a niveles intermedios e inferiores. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados. Sin embargo, se da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado. Pueden desarrollarse, en este tipo de clima, grupos informales pero éstos no siempre reaccionan a los fines de la organización.

El clima participativo consultivo, compuesto por el sistema III, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados. Se permite a los empleados tomar decisiones específicas, y se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima, utilizándose recompensas, y castigos sólo ocasionalmente. La comunicación es descendente. Hay interacción moderada de tipo superior - subordinada, y a veces un alto grado de confianza. El control se delega de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. Pueden generarse grupos informales, pero éstos pueden negarse o resistirse a los fines de la organización. Este tipo de clima presenta dinamismo y la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

En el clima de participación en grupo, compuesto por el sistema IV, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones están diseminados en toda la organización, la comunicación fluye de forma ascendente-descendente y lateral. La motivación de los empleados se da por su participación e implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación de rendimiento en función de los objetivos. Las relaciones de trabajo entre supervisor-supervisado se basa en la amistad y la confianza y las responsabilidades son compartidas. Los grupos formales e informales son frecuentemente los mismos. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo, siendo este el medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los sistemas I y II, corresponden a un clima cerrado donde existe una estructura rígida, por lo que el clima es desfavorable. Los sistemas III y IV, corresponden a un clima abierto con una estructura flexible, creando un clima favorable dentro de la organización (León y Palacios, 2015, pp.12-16).

Teoría de Litwin y Stringer (1968).

Litwin y Stringer sostienen que:

El clima es una forma de medir cómo repercute el ambiente en que los colaboradores se motiven, se realizó un estudio donde relacionaban la motivación y el clima cuyo objetivo era evaluar la repercusión del estilo de liderazgo en la motivación y conducta general de los colaboradores. Señalan que el clima organizacional está compuesto por nueve dimensiones:

Estructura: La medida en que la organización enfatiza en la burocracia

Responsabilidad: Implica la autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

Recompensa: Percepción sobre la equidad y justicia en cuanto a la gratificación recibida por el trabajo bien hecho.

Desafío: Sentimiento de desafío propio del trabajo.

Relaciones: es la percepción de los colaboradores sobre la existencia de un ambiente de trabajo grato que concibe buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Cooperación: sentir de los miembros con respecto a ayudar de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

Estándares: Percepción acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

Conflicto: Sentimiento, tanto de pares como superiores, de aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problemas.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización. (Riveros, 2016, pp.16-17).

Modelo del MINSA para el clima organizacional.

Un tema complicado y dinámico es el comportamiento humano, se pide investigación, actualización y verificación, el objetivo es identificar las percepciones de los trabajadores, para definir planes de acción orientados a potenciar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la organización y así mejorar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable que motiva a todos (MINSA, 2008, p.13).

De acuerdo a lo planteado para los efectos de este proyecto, se asumirá el modelo del cuestionario para el estudio del clima organizacional V.02 (2011) elaborado por el MINSA, el cual permitirá el desarrollo de dicho proyecto.

Dimensiones del clima organizacional según el MINSA.

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas y que intervienen en la conducta de los individuos. Y las tres dimensiones son:

Potencial humano: Constituye el sistema social interno de la organización, compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos.

Diseño organizacional (estructura): Las organizaciones según Chester I. Bernard, son "Un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas", En el aspecto de coordinación consciente de ésta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una Jerarquía de autoridad, lo que generalmente se denomina estructura de la organización.

Cultura de la organización: Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relación es que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio (MINSA, 2011, pp.5-6).

Indicadores del clima organizacional según el MINSA.

Los indicadores del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que intervienen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas:

Comunicación: Se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen Sus quejas en la dirección.

Conflicto y cooperación: Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

Comfort: Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

Estructura: Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la

cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de Su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre informal e inestructurado.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartirlos objetivos personales con los de la organización.

Innovación: Cubre la voluntad de una organización de experimenta cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

Liderazgo: .Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido. Pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Recompensa: Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien Se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

Remuneración: Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.

Toma de decisiones: Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso. Centralización de la toma de decisiones, Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos (MINSa, 2011, pp.7-8).

Definiciones de la satisfacción laboral.

Para Gorden (2000) satisfacción “son los sentimientos hacia la organización que se manifiestan mediante el orgullo de pertenecer a ella, la identificación con sus objetivos y sus productos y con la complacencia por la contraprestación y el tratamiento recibido”. Es decir, el agrado que se siente al pertenecer a una organización y en la cual conseguir objetivos y metas planteadas (como se cita en Carballo, Priego y Ávalos, 2015, p.45).

Paravic y Larraguibel cita a Locke (1976, 1984) quien menciona: “la satisfacción

laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene”, en conclusión es que a menor diferencia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción (como se cita en Carballo, Priego y Ávalos, 2015, p.45).

Muchinsky (2000) detalla la satisfacción laboral como “el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo”. Bravo (2002), la conceptualiza como “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo” (como se cita en Carballo, Priego y Ávalos, 2015, p.45).

Reitz (1977) citado por Arellano (2005), señala que:

Si el empleado no logra satisfacción con el trabajo, habrá consecuencias negativas de su comportamiento, como ausentismo, rotación de personal, retardos y apatía, por mencionar. En cambio, si se mantiene satisfecho se verá reflejado en actitudes positivas y buena ejecución de sus funciones. Sin embargo su satisfacción está determinada por sus características personales y el trabajo mismo (como se cita en Carballo, Priego y Ávalos, 2015, p.45).

Robbins (1999), la satisfacción laboral es:

La actitud del empleado hacia su trabajo real en comparación con su trabajo ideal, y la relación con su vida en general. De esta manera en el trabajo ideal influyen factores del propio empleado como: sus necesidades, valores, rasgos personales y habilidades. En ocasiones estos factores se ven afectados por aspectos del empleo como: comparaciones con otros empleados, condiciones favorables de trabajo, empleos anteriores, grupos de referencia, identidad y significación de la tarea; y característica del puesto: satisfacción con el salario, condiciones de trabajo, supervisión, autonomía, compañeros, contenido del puesto, recompensas, seguridad en el empleo y promociones (como se citado en Carballo, Priego y Ávalos, 2015, p.45).

Salinas (1994) señala que la satisfacción laboral “guarda una estrecha relación con determinados aspectos del desempeño, y se reconoce una vinculación causa-efecto positiva entre el clima organizacional y las actitudes favorables y desfavorables del trabajador” (como se cita en Carballo, Priego y Ávalos, 2015, p.45).

A pesar que diversos autores no hacen una vinculación concluyente entre el clima

laboral y satisfacción en el trabajo, Fernández y Sánchez (1996) subrayan la vinculación del clima organizacional y la satisfacción laboral, y en tanto, esta última:

Arranca en gran medida de la valoración que la persona realiza del conjunto de características que describen los estímulos que configuran su contexto de trabajo, la primera se refiere a la descripción del conjunto de características que percibe el individuo de su organización (como se cita en Carballo, Priego y Ávalos, 2015, p.46).

Teorías de la Satisfacción Laboral.

Teoría X y Teoría Y (1960).

Douglas McGregor, menciona que hay dos maneras de entender la naturaleza humana. La teoría X señala que las personas tienen un límite definido por la naturaleza humana. En tanto que la teoría Y resalta la posibilidad de desarrollo y crecimiento del ser humano, dado que el individuo posee capacidades potenciales ilimitadas, como señala Flores (2011, p.140).

Los directivos poseen determinados supuestos acerca de las necesidades de las personas. Por ello, es importante que el directivo deba aprender a reconocer cuáles son sus propios supuestos y cuáles los que prevalecen en la organización de la cual forma parte. McGregor, propone el empleo de la “Teoría Y” para aumentar la motivación de los trabajadores. Por otro lado, Robbins (2004, p.157) sostiene que en relación con la teoría de Maslow, la teoría X se supone que las necesidades de orden inferior dominan a los individuos, mientras que, en la teoría Y se asume que rigen las necesidades de orden superior. McGregor sustentaba que las premisas de la teoría Y son más válidas que la teoría X (como se cita en Galán, 2016, p.45).

Teoría de los dos factores (1959).

Frederick Herzberg, quien pretende identificar y explicar los factores que los trabajadores consideran satisfactorios e insatisfactorios.

Efectuó un estudio sobre qué quiere la gente en su trabajo, planteando situaciones de trabajo muy buenas y muy malas y obteniendo como resultado que las personas cuando se sentían bien con su trabajo eran significativamente distintas que cuando se sentían mal. Detectó que las situaciones extremadamente favorables estaban vinculadas con factores motivadores (contenido del trabajo), mientras que las circunstancias excepcionalmente desfavorables estaban asociadas a factores higiénicos (entorno del trabajo). Según, Gómez-Mejía, Balkin y

Cardy (2001, p.66) el primer grupo de factores llamados motivadores, son factores internos al trabajo que generan satisfacción laboral. Si estos factores no existen los empleados no estarán suficientemente motivados para realizar todo su potencial. Herzberg afirma que el salario se encuentra en un segundo grupo de factores denominados de higiene o factores de mantenimiento. Estos factores son ajenos al trabajo porque pueden localizarse en el entorno laboral. La falta de factores de higiene puede provocar una insatisfacción activa e incluso, en situaciones extremas, el absentismo laboral. Entre los factores se tienen:

Factores motivadores	Logro personal, reconocimiento de los logros, trabajo en sí mismo, responsabilidad, progreso y crecimiento.
Factores de higiene	Políticas y administración, supervisión, relación con el supervisor, condiciones de trabajo, salario, relación con los iguales, vida personal, relación con los subordinados, estatus y seguridad.

Figura 1. Factores planteados por Herzberg

Fuente: Galán (2016, p.46).

Según Herzberg, los factores que producen la satisfacción laboral son distintos que los que llevan a la insatisfacción. Además, cuando el directivo proporciona los factores de higiene adecuados, el personal a su cargo no estará insatisfecho con su trabajo, pero tampoco estarán motivados para rendir al máximo. Para motivar a los trabajadores, la dirección debe ofrecer algunos factores de motivación.

Perspectiva tradicional

Insatisfacción ————— Satisfacción

Perspectiva de Herzberg

Insatisfacción ————— No insatisfacción

No satisfacción ————— Satisfacción

Figura 2. Motivación y satisfacción en el trabajo.

Fuente: Galán (2016, p.47).

Pero la clave para entender la teoría de factores de Herzberg es considerar que la satisfacción no es opuesta a la insatisfacción. Según el gráfico, se deduce la existencia de un continuo doble: “lo opuesto de la satisfacción en el trabajo no es la insatisfacción en el trabajo, sino la falta de satisfacción en el trabajo, es decir la no satisfacción. De igual manera, lo contrario de la insatisfacción en el trabajo no es la satisfacción en el trabajo, sino la falta de insatisfacción, es decir la no insatisfacción” (Ver Figura 2) (Herzberg, 1968, p.56). Flores (2011, p.151) se señala que según la teoría de Herzberg, cuando una persona está motivada por algo (por ejemplo, ve en el trabajo la posibilidad de realización personal), entonces su trabajo se convierte en una fuente de satisfacción. De otro modo, si su trabajo no le brinda la oportunidad de logro, entonces esa persona no tendrá motivación para trabajar y estará no satisfecha, que es diferente de estar insatisfecha. Cuando una persona encuentre que su trabajo presenta un entorno adverso (por ejemplo que las condiciones físicas son desagradables), entonces su trabajo pasará a ser una fuente de insatisfacción, porque los factores higiénicos no están adecuadamente resueltos. Si estas condiciones de trabajo mejoran, entonces la persona se encontrará no insatisfecha, que no es lo mismo que estar satisfecha. A partir de ello, se concluye que los factores motivadores son los que producen la satisfacción, y que los factores higiénicos son los que producen la insatisfacción. (Robbins, 2004, p.160 y Flores, 2011, p.149) Esto equivale a decir que una persona puede estar simultáneamente satisfecha (presencia de factores motivadores) e insatisfecha (ausencia de factores higiénicos). De igual forma, puede estar simultáneamente no satisfecha (ausencia de factores motivadores) y no-insatisfecha (presencia de factores higiénicos). Cabe señalar, que para Herzberg lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción, como tradicionalmente se ha pensado. Suprimir las características insatisfactorias de un trabajo no vuelve automáticamente satisfactorio el puesto. Según este autor, si uno quiere evitar que la gente esté insatisfecha debe asegurarse entonces que los factores higiénicos estén resueltos. Es decir, que las condiciones físicas de trabajo estén funcionando bien, que la cantidad de supervisión es adecuada, etc. (como se cita en Galán, 2016, pp.45-48).

Modelo del MINSA para la satisfacción laboral.

La comprensión y el conocimiento del grado de satisfacción del “usuario o cliente interno” constituye un elemento esencial en la gestión y desarrollo de las instituciones debido a las implicancias que tiene con los temas de comportamiento organizacional, cultura de calidad, relaciones interpersonales que toleran, entre otros aspectos, al triunfo en la obtención de los resultados de la calidad de la atención en particular de la calidad humana. Al medir la

satisfacción laboral se está comprobando la calidad de la organización y de sus servicios internos. El objetivo de la investigación en cuanto a la satisfacción del trabajador es “medir la percepción que las personas tienen de la organización y su funcionamiento” (MINSa, 2002, pp.3-4).

De acuerdo a lo planteado para los efectos de este proyecto, se asumirá mediante el modelo de la Encuesta de Satisfacción del Personal Salud (2002) elaborado por el MINSa, el cual permitirá el desarrollo de dicho proyecto.

Dimensiones de la satisfacción laboral según el MINSa.

Las dimensiones de la satisfacción laboral son las características susceptibles de ser evaluadas y que actúan en la percepción de las personas. Y las siete dimensiones son:

Trabajo actual: lugar o área donde se le ha designado para cumplir con su labor asignada, evalúa el nivel autonomía, variedad de habilidades, identificación y significado del puesto o actividad realizada, así como la retroalimentación recibida.

Trabajo en general: labor que demanda todos los conocimientos que tiene el trabajador y que lo involucra con todo el personal del establecimiento, también considera aspectos de carácter estructural general y de organización del trabajo en particular.

Interacción con el Jefe Inmediato: Referida a interacciones de los equipos en términos de líder- colaborador, direccionamiento, monitoreo y soporte a las actividades.

Oportunidades de progreso: situaciones que puede aprovechar para superarse o acceder a otro nivel, expectativas de capacitación y desarrollo.

Remuneraciones e incentivos: pago u otros reconocimientos que se recibe por tiempo durante el cual debe desarrollar sus labores asignadas.

Interrelación con sus compañeros de trabajo: personal que labora en el mismo establecimiento, en cualquier área. Considera las relaciones interpersonales en el desarrollo de sus labores.

Ambiente de Trabajo: Sensación de pertenencia del trabajador a la institución, mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización, toma de decisiones tanto a nivel individual y grupal (MINSa, 2002, pp.6-7).

Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.

Si bien la relación entre clima y satisfacción es clara, el amplio espectro de definiciones de ambas variables ha limitado la profundidad de su análisis, encontrando escasos estudios que clarifiquen la forma en que se manifiesta esta relación (Chiang, 2004; Chiang, 2008;

Remeseiro & Iglesias, 1996; Silva, 1996). De esta forma, la investigación se ha enfocado en el estudio de la relación mediante análisis de correlaciones, encontrando que existe una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, de manera tal que a mejor clima percibido más satisfechos estarán las personas (Salinas, Laguna & Mendoza, 1994; Salgado, Remeseiro & Iglesias, 1996; Silva, 1996; Parker et al., 2003; Chiang, 2004; Patterson, Warr & West, 2004; Griffith, 2006; Schulte, Ostroff & Kinicki, 2006). Hoy en día, los autores coinciden en señalar que ambos constructos son independientes entre sí y que el constructo de clima organizacional es descriptivo, es decir, una representación que hacen los miembros de su organización. Mientras que la satisfacción laboral obedece a una evaluación que hace un individuo de su trabajo, teniendo un componente afectivo (Silva, 1996). A pesar de la evidente relación entre clima y satisfacción, pareciese ser que no todos los componentes que articulan a ambas variables comparten de igual forma dicha relación. Schratz (1993), a través de un meta-análisis encontró que existen dimensiones de clima organizacional y satisfacción laboral que se han relacionado más históricamente entre sí. Las dimensiones de clima organizacional que más se han relacionado con la satisfacción laboral son el apoyo de la supervisión, las recompensas, la responsabilidad (autonomía individual en el trabajo), las relaciones interpersonales (calidez) y las competencias del empleado. Las dimensiones de satisfacción laboral que más se han relacionado con el clima organizacional son la satisfacción con el sueldo, la supervisión, los compañeros y el ascenso (como se cita en Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo, 2011, pp.221-222).

Marco conceptual.

Clima organizacional:

Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo (MINSAL, 2011, p.4).

Organizaciones de salud:

Se define operacionalmente como organizaciones de salud a los establecimientos de salud, servicios médicos de apoyo. Institutos, DISA/GERESA/DIRESA, Redes, Micro redes, sede central; y las que hagan sus veces en las instancias de EsSalud, Fuerzas Armadas y Policía Nacional, y en el subsector privado (MINSAL, 2011, p.4).

Recursos humanos (usuarios internos):

Personas que en el sistema de salud realizan acciones para el logro de resultados en el campo de la salud, ya sea en bienes o servicios.

Para el Estudio de Clima Organizacional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con la organización de salud (MINSa, 2011, p.4).

Satisfacción laboral:

Es la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece. Cabe destacar que la satisfacción laboral que alguien experimente siempre incidirá en el comportamiento que el trabajador presente frente a sus tareas u obligaciones (Definición ABC, s.f, p.1).

1.3. Justificación**Justificación práctica.**

En las organizaciones el clima organizacional repercute en la satisfacción laboral de los trabajadores, por eso para sobrevivir y mantenerse activa a través del tiempo, se debe fomentar el desarrollo del clima organizacional saludable. Asimismo que de las posibilidades a cada trabajador, explotar al máximo sus capacidades y obtener compromiso con la institución.

Los estudios de clima y satisfacción, son importantes porque promueven la toma de conciencia respecto a las necesidades y satisfacción del individuo, orientando a la organización a dirigir todos sus esfuerzos a garantizar que los trabajadores se sientan motivados para poder tener un buen desempeño laboral.

El trabajo en salud es variado, de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata y eficaz, por ello se requiere trabajadores motivados, con buena formación, con autonomía en su trabajo, pero a la vez es necesario una buena comunicación interpersonal y un reconocimiento en su labor (Vásquez, 2007, p.4).

El colaborador que trabajan en instituciones dedicadas a prestar ayuda para la satisfacción de las necesidades de salud de las personas, ya sea en hospitales y clínicas, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, por ello es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el desempeño de sus funciones y/o tareas; asimismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad y/o rendimiento del personal siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los

servicios internos y de mejora de la relación trabajador/cliente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios (Vásquez, 2007, p.5).

Se requiere entonces personas, con actitudes y aptitudes suficientes, para manejar idóneamente las instituciones hospitalarias y así impedir su deterioro; como el reforzamiento de las actividades dentro del Clima Laboral que puedan ayudar al trabajador a participar en el proceso de calidad en salud aumentando su desempeño en las actividades laborales y el sentido de pertenencia para con los objetivos que se ha planteado la institución (Elgegren, 2015, p.101).

Justificación teórica.

Este estudio tiene por objetivo brindar información teórica oportuna que sirva a los que gestionan los hospitales, porque se analizan los conceptos con respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Los resultados que genera ésta investigación, ofrece un modelo de cambio y una serie de recomendaciones para el fortalecimiento del clima organizacional y el mejoramiento de la satisfacción laboral, con la finalidad de retroalimentar los resultados y elaborar una propuesta de intervención de mejora continua de la calidad, y/o estrategias orientadas a mejorar la calidad de atención de tal manera que se puedan estimular el cumplimiento de sus funciones y demás tareas encomendadas, lo que servirá a futuras investigaciones en el estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Justificación metodológica.

Para conseguir un resultado favorable y verídico se emplea el manejo de métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos apropiados que podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

El resultado de esta investigación, si bien no es un modelo matemático si permite que los resultados que se busca obtener sirvan para diseñar nuevos instrumentos o adaptarlos para los resultados que se esperan obtener. Los Instrumentos que se emplean en esta Investigación se validan por expertos y de acuerdo a su juicio están aptos para su empleo en la muestra requerida.

1.4. Problema.

Problema general.

¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016?

Problemas específico 1.

¿Qué relación existe, entre la Cultura de la organización y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016?

Problemas específico 2.

¿Qué relación existe entre el Diseño organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016?

Problemas específico 3.

¿Qué relación existe entre el Potencial humano y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016?

1.5. Hipótesis.

Hipótesis general.

Existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre la Cultura de la organización y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre el Diseño organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Hipótesis específica 3.

Existe relación entre el Potencial humano y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

1.6. Objetivo.

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Objetivos específico 1.

Determinar la relación existe entre la Cultura de la organización y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Objetivos específico 2.

Determinar la relación existe entre el Diseño organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Objetivos específico 3.

Determinar la relación existe entre el Potencial humano y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Clima organizacional

Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo (MINSa, 2011, p.4).

Variable 2: Satisfacción laboral

Es la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece. Cabe destacar que la satisfacción laboral que alguien experimente siempre incidirá en el comportamiento que el trabajador presente frente a sus tareas u obligaciones (Definición ABC, s.f, p.1).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz operacional de la variable: Clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Cultura de la organización	Conflicto y cooperación	1 - 2		Bajo 8 - 18
	Identidad	3 - 5		Medio 19 - 29
	Motivación	6 - 8		Alto 30 - 40
Diseño organizacional (estructura)	Comunicación organizacional	9 - 11	Nunca = 1	Bajo 9 - 20
	Estructura	12 - 13	Casi nunca = 2	Medio 21 - 33
	Remuneración	14 - 15	A veces = 3	Alto 34 - 45
	Toma de decisiones	16 - 17	Casi siempre = 4	
Potencial humano	Confort	18 - 19	Siempre = 5	Bajo 11 - 25
	Innovación	20 - 23		Medio 26 - 40
	Liderazgo	24 - 25		Alto 41 - 55
	Recompensa	26 - 28		
De la variable: Clima organizacional		1 - 28		Bajo 28 - 65
				Medio 66 - 102
				Alto 103 - 140

Nota: La fuente se obtuvo del documento técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional - V.02. (2011).

Tabla 2
Matriz operacional de la variable: Satisfacción laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Trabajo actual	Autonomía	1 - 4		
	Habilidades Actividad Realizada			
Trabajo en general	Conocimiento	5 - 7		
	Carácter Estructural Organización			
Interacción con el jefe inmediato	Dirección	8 - 12	Totalmente en desacuerdo = 1	
	Monitoreo Soporte			
Oportunidades de progreso	Capacitación	13 - 14	En desacuerdo = 2 Indiferente = 3 De acuerdo = 4	Bajo 22 - 51 Medio 52 - 80 Alto 81 - 110
	Desarrollo			
Remuneración e incentivos	Pago	15 - 16		
	Reconocimiento			
Interrelación con los compañeros de trabajo	Relaciones	17 - 18		
	Interpersonales			
Ambiente de trabajo	Pertenencia	19 - 22		
	Comunicación			

Nota: La fuente se obtuvo de la Encuesta de satisfacción del personal de salud (2002).

2.3. Metodología

El método hipotético deductivo, permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, busca la objetividad y mide la variable en estudio, permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no son demostrables directamente (Soto, 2015, p.49).

2.4. Tipos de estudio

Se refiere al tipo y niveles de investigación que a continuación se detalla.

Tipo de investigación

“La investigación básica o teórica, se centran en recoger información de la realidad” (Soto, 2015, p.50).

La investigación básica: “Llamada pura o fundamental, lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (Sánchez y Reyes, 2006, p.36, como se cita en Soto, 2015, p.51).

Nivel de investigación

Correlacional, su intención es hallar la relación o grado de asociación entre variables (Soto, 2015, p.54).

Establecer el grado de relación existente entre variables de una misma muestra de sujetos o el nivel de relación entre dos eventos o fenómenos observados (Sánchez y Reyes, 1998, p.79, como se cita en Soto, 2015, p.56).

2.5. Diseño

No experimental, porque no se realizó experimento alguno, no se manipulo las variables, observando los hechos o fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. (Soto, 2015, p.67).

El corte transversal señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010), que los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento de tiempo. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151, como se cita en Soto, 2015, p.67).

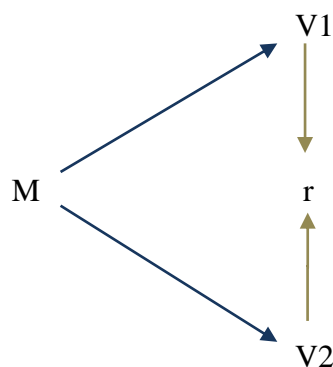


Figura 3. Esquema del diseño de investigación

Fuente: Elaboración propia.

Dónde:

- M = Muestra de investigación
 r = Índice de relación entre ambas variables
 V1 = Variable Clima Organizacional
 V2 = Variable Satisfacción Laboral

Enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. Cuantitativo porque busca cuantificar y usa la estadística. No experimental porque el investigador no manipula la variable en estudio. Transversal porque los estudios se hacen en un solo momento. Descriptivo porque miden y describen a una o más variables. Correlacional describe la relación entre variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población.

La población comprende a 2949 personas, según el Plan Operativo Anual 2016 de Hospital Cayetano Heredia (HCH, 2016, p.28).

Muestra

El tamaño de muestra se calculó con la siguiente fórmula de proporción poblacional.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Figura 4. Tamaño de muestra

Fuente: Elaboración propia

Dónde:

Marco muestral	N	2949
Error alfa	α	0,050
Nivel de confianza	1- α	0,975
Z de (1- α)	Z de (1- α)	1,960 (95% de confianza)
Prevalencia / Prob.	p	0,500
Complemento de p	q	0,500
Precisión	d	0,050

Después de aplicar la formula el resultado nos da el tamaño de muestra que está conformada por 340 trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, periodo 2016.

Muestreo

El tipo de muestra es aleatorio probabilístico, es decir todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser elegidos.

Para el caso del presente estudio se realizó un muestreo aleatorio simple de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia.

Después de seleccionar el tamaño de muestra n que es de 340 personas, la cual se realiza después de recabar las bases de datos de los trabajadores, se pasa a Excel y mediante la función aleatoria se obtiene la muestra representativa de la población.

Criterios de selección

Criterios de Inclusión:

Ser trabajador que labora en el Hospital Cayetano Heredia.

Trabajadores que asistieron el día de la encuesta.

Trabajadores que son voluntarios a realizar la encuesta.

Criterios de Exclusión:

No ser trabajador que labora en el Hospital Cayetano Heredia.

Trabajadores que no asistieron el día de la encuesta.

Trabajadores que no son voluntarios a realizar la encuesta

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Según Arias (2012). "Es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información" (p.67).

La técnica que utilizamos para la recolección de datos será la encuesta que es: "Una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular" (Arias, 2012, p.72).

Instrumentos de recolección de datos

Como Arias (2012) menciona: "Es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información" (p.68).

El cuestionario: “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contenido en una serie de preguntas. Se denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (Arias, 2012, p.72).

Para esto se elaboró los instrumentos que son los cuestionarios que están dirigidos a los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, con el objetivo de medir el clima organizacional y la satisfacción laboral y a continuación detallamos cada uno.

El cuestionario de Clima organizacional

Es donde se obtiene las opiniones sobre Clima organizacional, se utilizó el instrumento del MINSA (2011), con todas las dimensiones e ítems y el cuestionario es de tipo Likert con preguntas cerradas cuya alternativa de respuesta para cada ítem tendrá una escala de 1 a 5, que nos facilita el análisis estadístico respectivo.

Ficha técnica del Instrumento para medir el Clima organizacional

Nombre del instrumento: Encuesta de Clima organizacional MINSA V.02.

Autor: MINSA.

Procedencia: Perú.

Administración: Individual.

Duración: 15 minutos.

Grupo de aplicación: Trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016

El cuestionario de Satisfacción laborales,

Donde se obtiene las opiniones sobre Satisfacción laboral, se utilizó el instrumento del MINSA (2002), con todas las dimensiones e ítems y el cuestionario es de tipo Likert con preguntas cerradas cuya alternativa de respuesta para cada ítem tendrá una escala de 1 a 5, que nos facilita el análisis estadístico respectivo.

Ficha técnica del Instrumento para medir la Satisfacción laboral

Nombre del instrumento: Encuesta de Satisfacción laboral MINSA.

Autor: MINSA.

Procedencia: Perú.

Administración: Individual.

Duración: 15 minutos.

Grupo de aplicación: Trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016

Validez del instrumento

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

Tabla 3

Relación de validadores de los instrumentos

Validador	Resultado
Mgtr. Medina Coronado Daniela	Aplicable
Mgtr. Romero Flores Nelida	Aplicable
Dr. Osco Guizado Felipe	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Se refiere al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir.

Confiabilidad del instrumento

Se refiere a la credibilidad que brinda el instrumento, se da al aplicar repetidas veces el instrumento dando resultados y valores muy cercanos (Soto, 2015, p.72).

Para medir los instrumentos se aplica el Alfa de Cronbach una encuesta piloto con 30 encuestados con un muestreo aleatorio simple, dando los siguientes resultados:

Tabla 4

Resultados de la confiabilidad del instrumento clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,851	28

Nota: la fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto.

Para el instrumento clima organizacional el valor de Alfa de Cronbach es 0.851 dando como resultado una fuerte confiabilidad.

Tabla 5

Resultados de la confiabilidad del instrumento satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,827	22

Nota: la fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto.

Para el instrumento satisfacción laboral el valor de Alfa de Cronbach es 0.827 dando como resultado una fuerte confiabilidad.

2.8. Métodos de análisis de datos

Una vez aplicados los cuestionarios, se pasará la información obtenida a una base de datos utilizando la hoja de cálculo informático (Microsoft Office Excel 2010), con el fin de organizarla en una tabla que permitirá luego trasladar los datos al programa SPSS v.21 portátil que nos permitirá obtener los porcentajes y frecuencias, y ahí ver los resultados que se evidencian en tablas y gráficos de una manera más clara y entendible. Y después estos resultados inferirlos a la población en estudio.

2.9. Aspectos éticos

Al ser el Hospital Cayetano Heredia una entidad del estado, se solicitaron los permisos respectivos para la realización del estudio, ya que como en toda institución, las autoridades velan por la imagen institucional. El obtener la autorización respectiva, garantizará la veracidad de los resultados que se mostrarán en el Informe de Tesis. Así mismo se realizará el levantamiento de datos con el consentimiento de los trabajadores que deseen participar en él. En cuanto al procedimiento se busca el no vulnerar los principios éticos que rigen el método científico, toda vez que no se antepone el bien particular al general, es decir se es respetuoso de las creencias, principios, cultura, conocimientos, opiniones de las personas y las instituciones.

III. Resultados

Descripción de los resultados de la dimensión: Cultura de la organización

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de la cultura de la organización

Cultura de la organización	N°	%	% Acumulado
Bajo	3	0.90%	0.90%
Medio	134	39.40%	40.30%
Alto	203	59.70%	100.00%
TOTAL	340	100.00%	

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

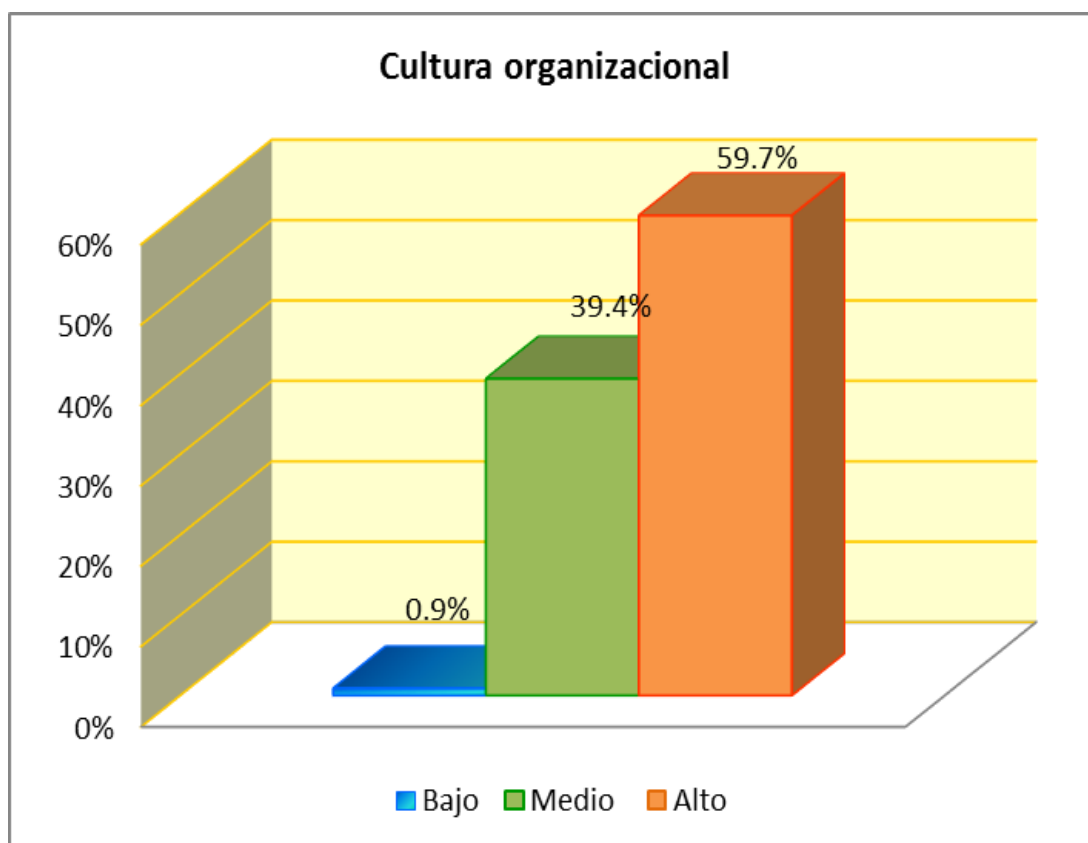


Figura 5. Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia por niveles de la cultura de la organización.

De la tabla 6 y figura 5 observamos que, el 1% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia en el 2016 muestra un nivel bajo, el 39% en el nivel medio y el 60% alcanza el nivel alto de la cultura de la organización.

Descripción de los resultados de la dimensión: Diseño organizacional

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel del diseño organizacional

Diseño organizacional	N°	%	% Acumulado
Bajo	10	2.90%	2.90%
Medio	187	55.00%	57.90%
Alto	143	42.10%	100.00%
TOTAL	340	100.00%	

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

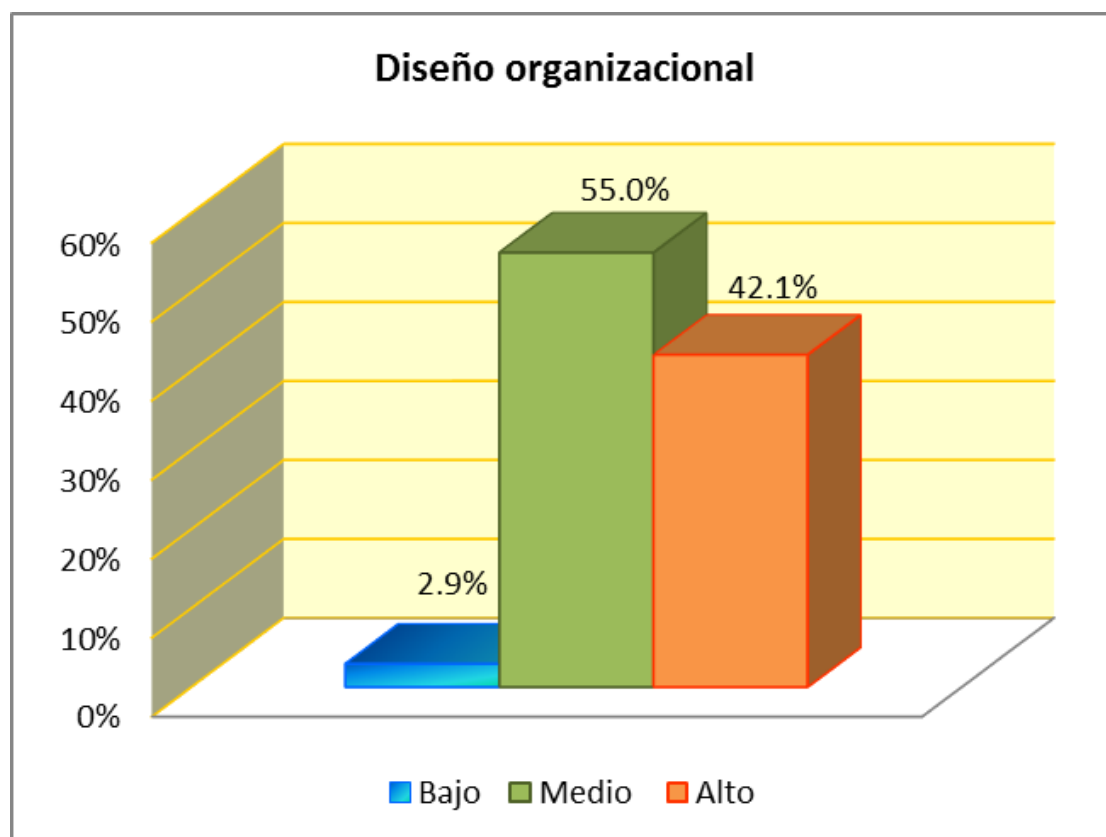


Figura 6. Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia por niveles del diseño organizacional.

De la tabla 7 y figura 6 observamos que, el 3% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia en el 2016 presenta un nivel bajo, el 55% señala el nivel medio y el 42% en el nivel alto del diseño organizacional.

Descripción de los resultados de la dimensión: Potencial humano

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel del potencial humano

Potencial humano	N°	%	% Acumulado
Bajo	56	16.50%	16.50%
Medio	211	62.00%	78.50%
Alto	73	21.50%	100.00%
TOTAL	340	100.00%	

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

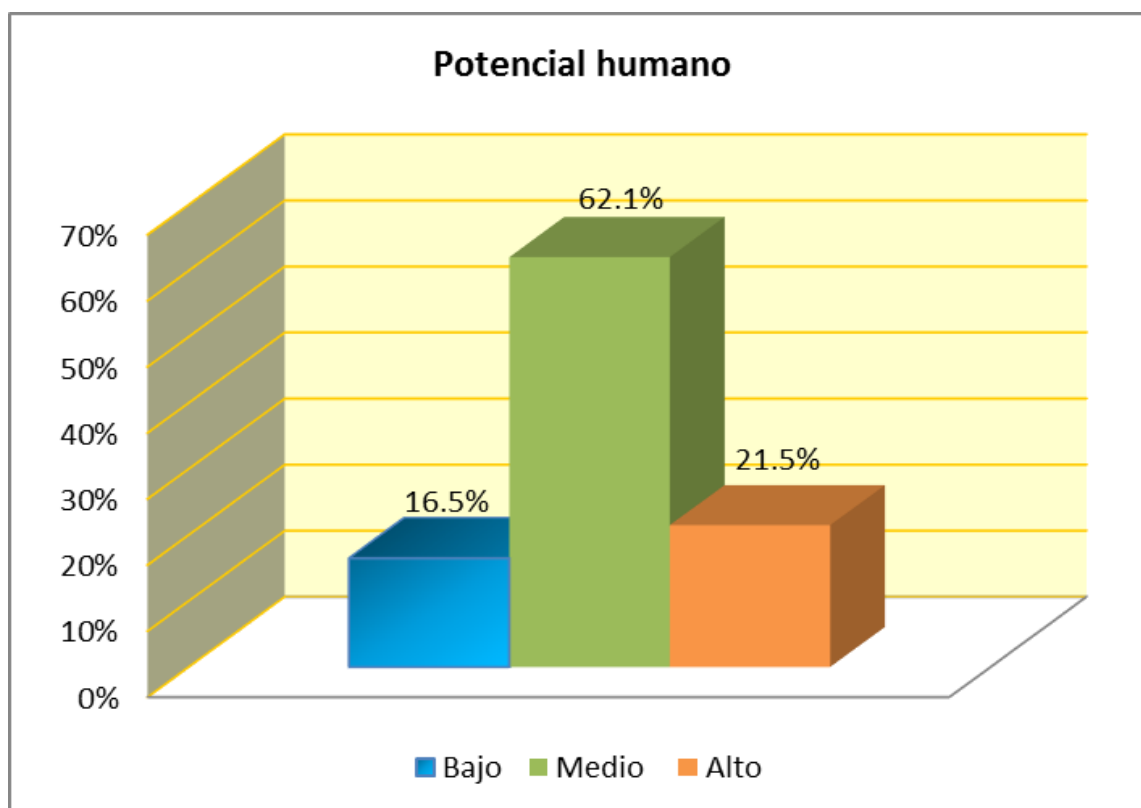


Figura 7. Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia por niveles del potencial humano.

De la tabla 8 y figura 7 observamos que, el 16.5% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia en el 2016 enseña un nivel bajo, el 62% alcanzan el nivel medio y el 21.5% en el nivel alto del potencial humano.

Descripción de los resultados de la variable: Clima organizacional

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel del clima organizacional

Clima organizacional	N°	%	% Acumulado
Bajo	14	4.10%	4.10%
Medio	206	60.60%	64.70%
Alto	120	35.30%	100.00%
TOTAL	340	100.00%	

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

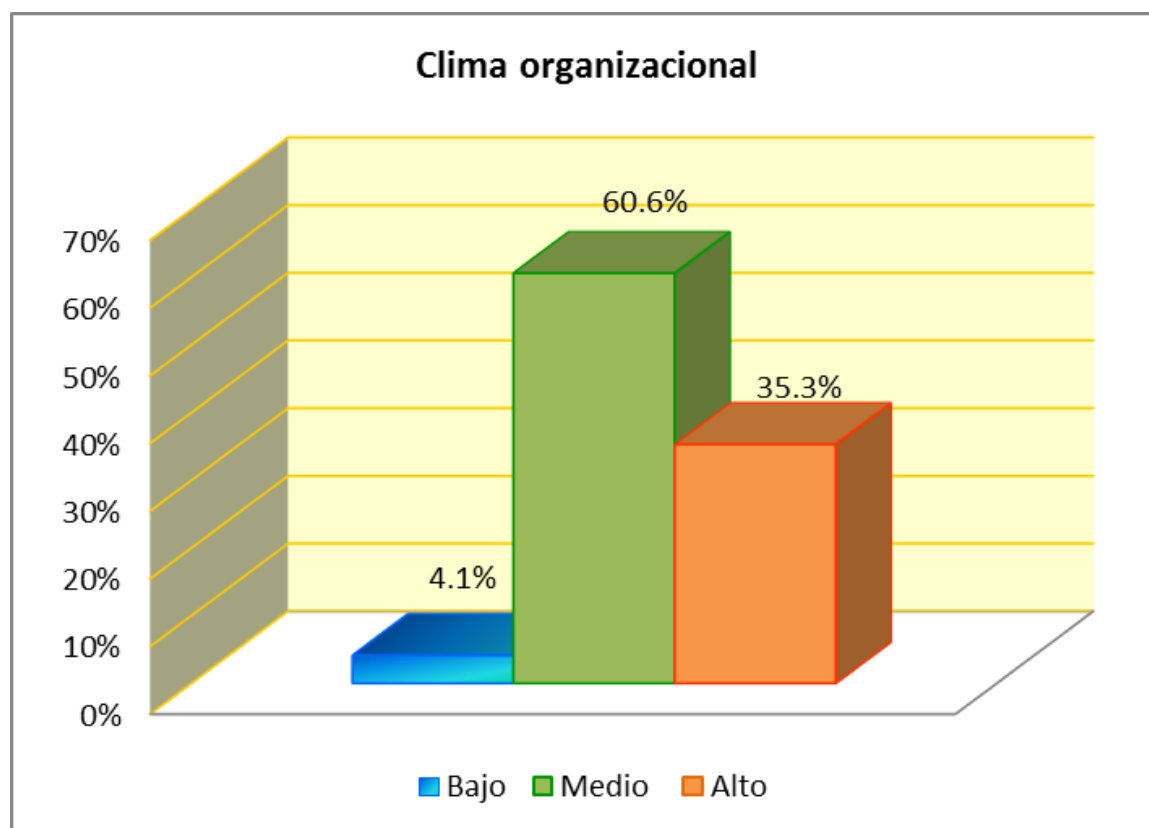


Figura 8. Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia por niveles del clima organizacional.

De la tabla 9 y figura 8 observamos que, el 4% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia en el 2016 muestra un nivel bajo, el 61% logran un nivel medio y el 35% en el nivel alto del clima organizacional.

Descripción de los resultados de la variable: Satisfacción laboral

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de la satisfacción laboral

Satisfacción laboral	N°	%	% Acumulado
Bajo	32	9.40%	9.40%
Medio	212	62.40%	71.80%
Alto	96	28.20%	100.00%
TOTAL	340	100.00%	

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

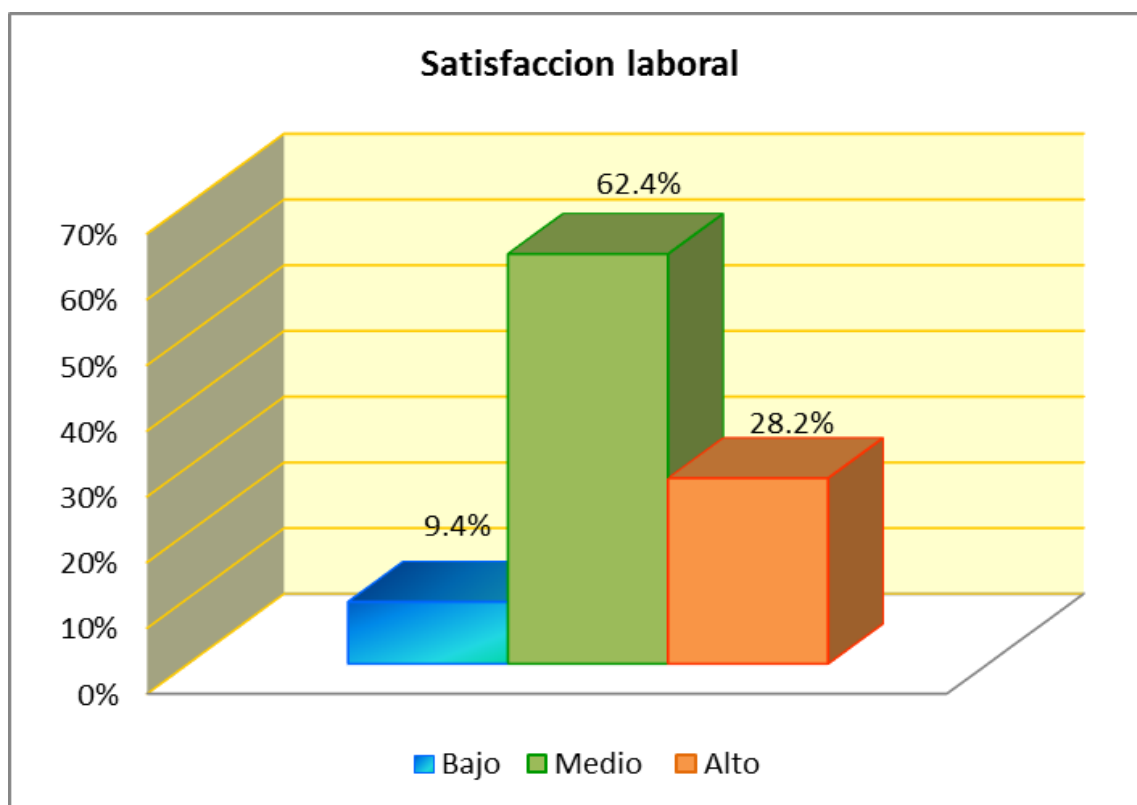


Figura 9. Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia por niveles de la satisfacción laboral.

De la tabla 10 y figura 9 observamos que, el 9.4% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia en el 2016 presenta un nivel bajo, el 62.4% logra un nivel medio y el 28.2% en el nivel alto del satisfacción laboral.

Descripción de los resultados de la relación de las variables: Clima organizacional y satisfacción laboral

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de clima organizacional y satisfacción laboral

Clima organizacional		Satisfacción laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Recuento	10	4	0	14
	Porcentaje	2,90%	1,20%	0,00%	4,10%
Medio	Recuento	22	168	16	206
	Porcentaje	6,50%	49,40%	4,70%	60,60%
Alto	Recuento	0	40	80	120
	Porcentaje	0,00%	11,80%	23,50%	35,30%
Total	Recuento	32	212	96	340
	Porcentaje	9,40%	62,40%	28,20%	100,00%

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

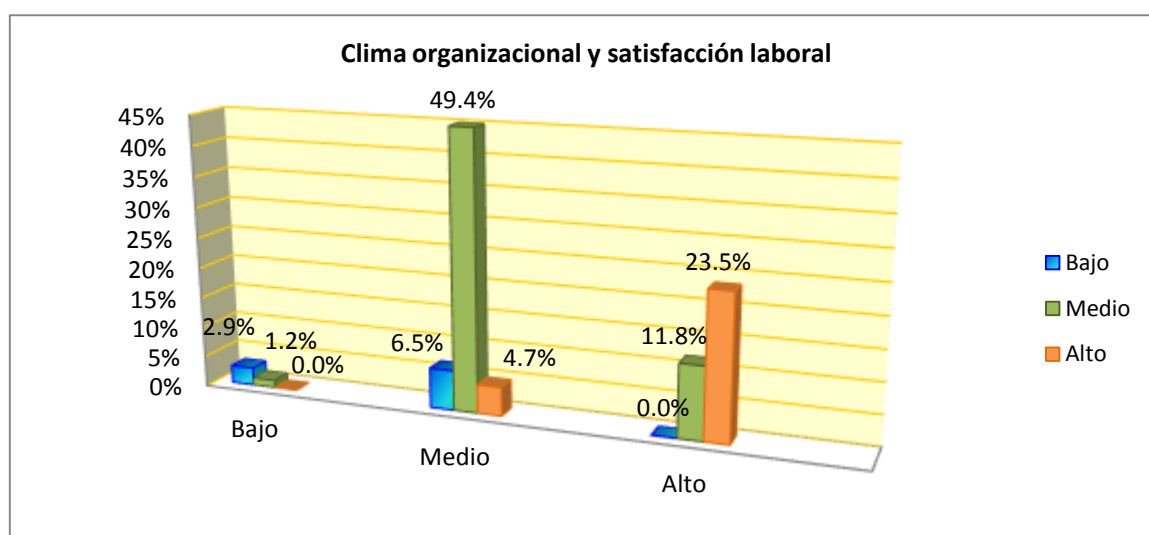


Figura 10. Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de clima organizacional y satisfacción laboral.

De acuerdo a la tabla 11 y figura 10 se aprecia que el 2.9% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia se encuentran en un nivel bajo del clima organizacional y satisfacción laboral, así mismo el 49,4% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia se muestran en el nivel medio tanto en clima organizacional y satisfacción laboral, sin embargo el 23.5% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia presentan un nivel alto en clima organizacional y satisfacción laboral.

Descripción de los resultados de la relación en la cultura de la organización y satisfacción laboral

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de cultura de la organización y satisfacción laboral

Cultura de la organización		Satisfacción laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Recuento	0	3	0	14
	Porcentaje	0,00%	0,90%	0,00%	4,10%
Medio	Recuento	21	101	12	134
	Porcentaje	6,20%	29,70%	3,50%	39,40%
Alto	Recuento	11	108	84	203
	Porcentaje	3,20%	31,80%	24,70%	59,70%
Total	Recuento	32	212	96	340
	Porcentaje	9,40%	62,40%	28,20%	100,00%

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

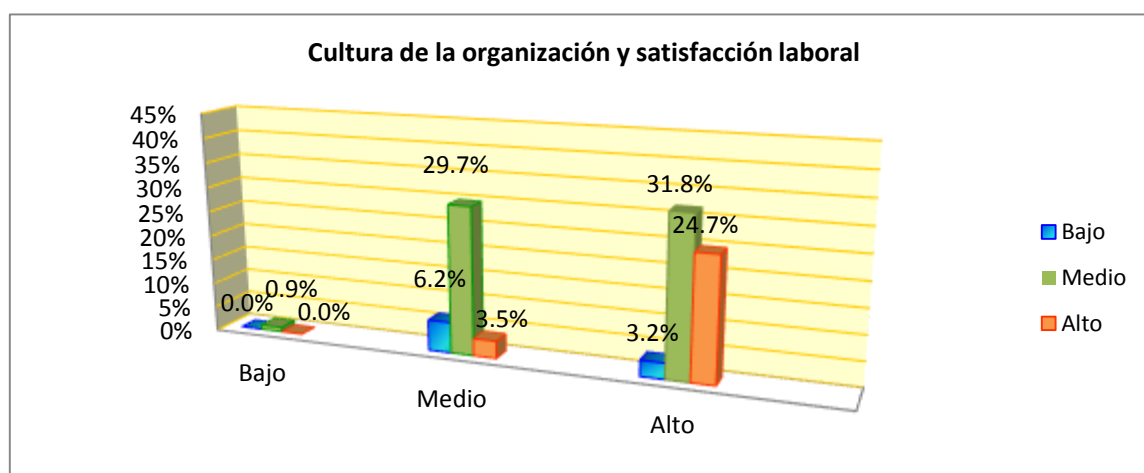


Figura 11. Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de cultura de la organización y satisfacción laboral.

De acuerdo a la tabla 12 y figura 11 se observa que según la percepción de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia ninguno considera que la cultura de la organización y satisfacción laboral es de nivel bajo, así mismo el 29,7% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia se muestran en el nivel medio tanto en cultura de la organización y satisfacción laboral, sin embargo el 24,7% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia presentan un nivel alto en cultura de la organización y satisfacción laboral.

Descripción de los resultados de la relación del diseño organizacional y satisfacción laboral

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel del diseño organizacional y satisfacción laboral

Diseño organizacional		Satisfacción laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Recuento	7	3	0	10
	Porcentaje	2,10%	0,90%	0,00%	2,90%
Medio	Recuento	22	142	23	187
	Porcentaje	6,50%	41,80%	6,80%	55,00%
Alto	Recuento	3	67	73	143
	Porcentaje	0,90%	19,70%	21,50%	42,10%
Total	Recuento	32	212	96	340
	Porcentaje	9,40%	62,40%	28,20%	100,00%

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

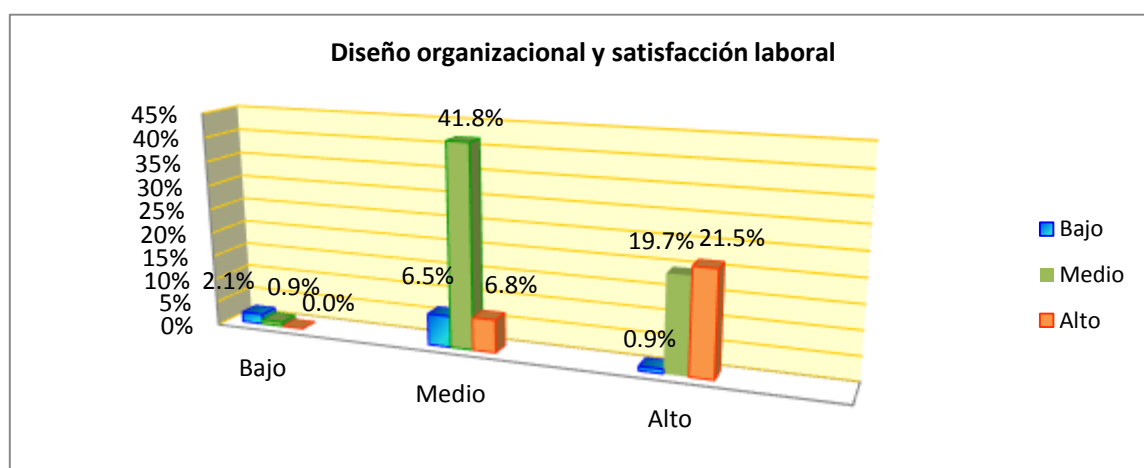


Figura 12. Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel del diseño organizacional y satisfacción laboral.

De acuerdo a la tabla 13 y figura 12 se aprecia que el 2.1% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia se encuentran en un nivel bajo en el diseño organizacional y satisfacción laboral, así mismo el 41,8% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia se muestran en el nivel medio tanto en el diseño organizacional y satisfacción laboral, sin embargo el 21.5% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia presentan un nivel alto en el diseño organizacional y satisfacción laboral.

Descripción de los resultados de la relación del potencial humano y satisfacción laboral

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de potencial humano y satisfacción laboral

	Potencial humano	Satisfacción laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Recuento	24	30	2	56
	Porcentaje	7,10%	8,80%	0,60%	16,50%
Medio	Recuento	8	169	34	211
	Porcentaje	2,40%	49,70%	10,00%	62,10%
Alto	Recuento	0	13	60	73
	Porcentaje	0,00%	3,80%	17,60%	21,50%
Total	Recuento	32	212	96	340
	Porcentaje	9,40%	62,40%	28,20%	100,00%

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

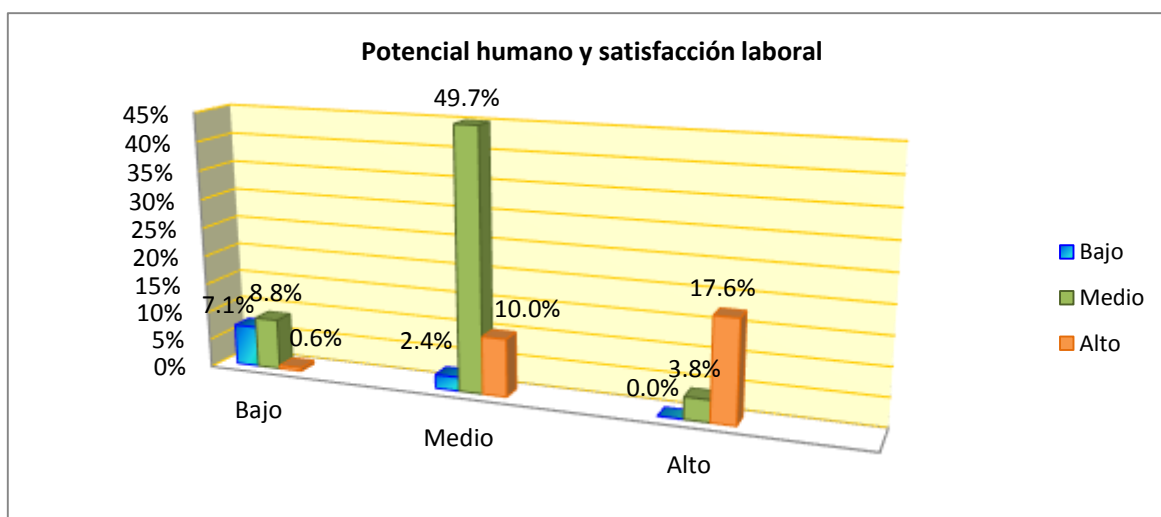


Figura 13. Distribución porcentual de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia según nivel de potencial humano y satisfacción laboral.

De acuerdo a la tabla 14 y figura 13 se aprecia que el 7.1% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia se encuentran en un nivel bajo en potencial humano y satisfacción laboral, así mismo el 49,7% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia se muestran en el nivel medio tanto en potencial humano y satisfacción laboral, sin embargo el 17.6% de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia presentan un nivel alto en potencial humano y satisfacción laboral.

Para saber que prueba de correlación se aplicara, se hace primero una prueba de normalidad de cada variable y dimensiones donde se contrastar las siguientes hipótesis:

H₀: La cultura de la organización se ajusta a la distribución normal

H₁: La cultura de la organización No se ajusta a la distribución normal

H₀: El diseño organizacional se ajusta a la distribución normal

H₁: El diseño organizacional No se ajusta a la distribución normal

H₀: El potencial humano se ajusta a la distribución normal

H₁: El potencial humano No se ajusta a la distribución normal

H₀: El clima organizacional se ajusta a la distribución normal

H₁: El clima organizacional No se ajusta a la distribución normal

H₀: La satisfacción laboral se ajusta a la distribución normal

H₁: La satisfacción laboral No se ajusta a la distribución normal

Tabla 15

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura de la organización	,075	340	,000
Diseño organizacional	,058	340	,008
Potencial humano	,087	340	,000
Clima organizacional	,062	340	,003
Satisfacción laboral	,083	340	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

La prueba Kolmogorov-Smirnov es adecuada para muestras mayores ($n > 50$). Como son 340 encuestados, interpretamos los valores de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, los resultados presentan valores inferiores a 0,05; es decir rechazamos las hipótesis nulas, entonces queda evidenciado que los datos provienen de una distribución no paramétrica, en consecuencia la prueba de hipótesis se realizará con Rho de Spearman.

Hipótesis general.

H₀: No existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

H₁: Existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Tabla 16

Correlación de Spearman de las variables clima organizacional y satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente decorrelación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	340	340
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	340	340

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,747$ entre las variables: clima organizacional y la satisfacción laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un alto nivel de correlación. La significancia de $p < 0,001$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Hipótesis específica 1.

H₀: No existe relación entre la Cultura de la organización y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

H₁: Existe relación entre la Cultura de la organización y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Tabla 17

Correlación de Spearman de la dimensión cultura de la organización y la variable satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Cultura de la organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cultura de la organización	Coefficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	340	340
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	340	340

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,553$ entre las dimensión cultura de la organización y la variable satisfacción laboral .Este grado de correlación indica que la relación entre estas es positiva y tiene un moderado nivel de correlación. La significancia de $p < 0,001$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre la cultura de la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Hipótesis específica 2.

H₀: No existe relación entre el Diseño organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

H₁: Existe relación entre el Diseño organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Tabla 18

Correlación de Spearman de la dimensión diseño organizacional y la variable satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Diseño organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Diseño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	340	340
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	340	340

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,627$ entre las dimensión diseño organizacional y la variable satisfacción laboral .Este grado de correlación indica que la relación entre estas es positiva y tiene un moderado nivel de correlación. La significancia de $p < 0,001$ muestra que p es menor a **0,05**, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Hipótesis específica 3.

H₀: No existe relación entre el Potencial humano y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

H₁: Existe relación entre el Potencial humano y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

Tabla 19

Correlación de Spearman de la dimensión potencial humano y la variable satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Potencial humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Potencial humano	Coefficiente de correlación	1,000	,766**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	340	340
		Coefficiente de correlación	,766**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	340	340

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: La fuente se obtuvo de los cuestionarios.

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,766$ entre las dimensión potencial humano y la variable satisfacción laboral .Este grado de correlación indica que la relación entre estas es positiva y tiene un alto nivel de correlación. La significancia de $p < 0,001$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre el potencial humano y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.

IV. Discusión

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, para lograr los objetivos se aplicaron los instrumentos a la muestra del estudio, donde los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,747$ entre las variables: clima organizacional y la satisfacción laboral, con relación positiva y tiene un alto nivel de correlación. La significancia de $p < 0,001$ muestra que p es menor a 0,05; concluyéndose que existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016. Este resultado corrobora conclusiones similares obtenidas en otros estudios que han analizado la relación entre las mismas variables como Monsalvas, Monsalvas y Nieves (2015), quienes en el artículo del clima organizacional y la satisfacción laboral, en donde se demostró que existe una correlación estadística significativa entre los constructos clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir que si el nivel percibido del clima organizacional es alto la actitud de la satisfacción laboral también se manifiesta en estas proporciones, los resultados obtenidos muestran una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral. También Pérez y Rivera (2015), quienes en su investigación de clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana, periodo 2013, los resultados evidencian que un adecuado clima organizacional es un factor imprescindible en la institución porque influye en la satisfacción laboral, concluyendo que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonia Peruana, periodo 2013. Así mismo Sánchez (2010), quien realizó un estudio sobre clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microredes Cuñumbuque y Tabalosos - 2010, al aplicar Chi cuadrado los resultados nos muestran que a mejor nivel de clima organizacional más alto es el nivel de satisfacción laboral ello permitió aceptar la hipótesis en estudio que afirma que existe relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud de las microredes Cuñumbuque y Tabalosos - 2010. Además Beltrán y Palomino (2014), quienes presentaron una propuesta para mejorar la satisfacción laboral de una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral, la principal motivación para la presente propuesta es poder aplicar herramientas propias de gestión y con ello demostrar el efecto que produce una adecuada gestión de clima laboral en la satisfacción laboral de los colaboradores y cómo repercute ello en su productividad, finalmente como conclusión general se han identificado las variables que afectan el clima laboral de la institución educativa, las cuales repercuten directamente en

la satisfacción laboral de los docentes así como en la calidad educativa de la institución por lo que se ha planteado acciones de mejora que reviertan dicha situación.

Con respecto a la prueba de la hipótesis específica 1 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,553$ entre la dimensión cultura de la organización y la variable satisfacción laboral, con relación positiva y tiene un moderado nivel de correlación. La significancia de $p < 0,001$ muestra que p es menor a 0,05; concluyéndose que existe relación entre la cultura de la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016. Resultados coinciden con Domingo (2013) realizó un estudio del comportamiento de algunos factores del clima organizacional en el servicio de urgencia de la clínica Dr. Marcial Fallas Díaz en cuanto a la responsabilidad de cada miembro, en forma global, en un 90% de ellos se sienten satisfechos, responsables y comprometidos como parte de un equipo. Un 89.7% de los funcionarios se sienten comprometidos y responsables de sus obligaciones. También Paredes y País (2015) realizaron un estudio de satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, los resultados de las dimensiones con los valores de satisfacción fueron con el trabajo actual (48%), trabajo general (38%), interacción con el jefe inmediato (44%), oportunidad de progreso (62%), remuneraciones e incentivos y la interrelación con los compañeros de trabajo (56%), y en el ambiente de trabajo (60%), de satisfacción; existiendo sólo diferencia significativa ($p < 0.05$) en las dimensiones de oportunidad de progreso y ambiente de trabajo entre los niveles de satisfacción e insatisfacción, concluyendo que el nivel de satisfacción de las enfermeras/os corresponde solo a las dimensiones de oportunidad de progreso y al ambiente de trabajo.

En relación a la prueba de la hipótesis específica 2 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,627$ entre la dimensión diseño organizacional y la variable satisfacción laboral, con relación positiva y tiene un moderado nivel de correlación. La significancia de $p < 0,001$ muestra que p es menor a 0,05; concluyéndose que existe relación entre el diseño organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016. Resultados tiene semejanza con Gómez, Incio y O'Donnell (2013) realizaron un estudio de Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: un caso en estudio, se encontró que el puesto laboral tiene influencia en el grado de satisfacción laboral de los empleados; los gerentes y funcionarios presentan un mayor grado de satisfacción laboral que los trabajadores con empleos de menor jerarquía, la

otra variable demográfica que influye en la satisfacción laboral es la edad del empleado; los trabajadores de mayor edad presentaron un mayor nivel de satisfacción que los adultos jóvenes; finalmente se encontró que el sexo del empleado no influye en el grado de satisfacción laboral; en el presente estudio se encontró diferencia significativa de las variables puesto laboral y edad de los empleados. Es decir que los puestos de más jerarquía tienen mayor grado de satisfacción laboral, en cuanto a la edad, a mayor edad más grado de satisfacción laboral. Además Elgegren (2015), en el artículo del fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud, el instrumento utilizado fue el cuestionario del Clima Organizacional del Ministerio de Salud, se presenta los resultados en las dimensiones de Cultura de la Organización, Diseño Organizacional y Potencial Humano; la gestión del clima organizacional debe realizarse en base a estrategias e instrumentos que puede ser, incluso, diseñados a la medida de la institución y de manera continua y permanente puesto que las condiciones son cambiantes debido a que el clima organizacional se basa en percepciones que dependen de las experiencias objetivas y subjetivas de los trabajadores, así como el reforzamiento de las actividades dentro del Clima Laboral que puedan ayudar al trabajador a participar en el proceso de calidad en salud aumentando su desempeño en las actividades laborales y sentido de pertenencia para con los objetivos que se ha planteado la institución.

En razón a la prueba de la hipótesis específica 3 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,766$ entre la dimensión potencial humano y la variable satisfacción laboral, con relación positiva y tiene un alto nivel de correlación. La significancia de $p < 0,001$ muestra que p es menor a 0,05; concluyéndose que existe relación entre el potencial humano y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016. Resultados tiene coincidencia con Echeverry, Echeverry, Moreno y Beltrán (2015) realizaron un estudio del clima organizacional en la E.S.E. Hospital San Vicente de Montenegro Quindío, los resultados evidencian un clima organizacional nivel medio, se identificó una relación positiva altamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión de relaciones interpersonales. Además como dato significativo se encuentra que existe una relación de baja significancia estadística del clima organizacional con la dimensión de comunicación interna y por último se halló una relación positiva altamente significativa en las relaciones interpersonales y la coordinación externa. Así mismo Apuy (2013) realizó una investigación sobre factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, en el servicio de emergencias del Hospital San Rafael de

Alajuela, Junio- Noviembre 2008, se concluye que existen algunos factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral de enfermería; el personal tiene una mezcla de actitudes, habilidades y conocimientos, que les permite sentirse realizados e identificados profesionalmente se siente comprometido en mejorar su desempeño y opinan que su aporte es de utilidad por lo que hay satisfacción personal y las recomendaciones están dirigidas a incrementar la motivación, optimizar los niveles de satisfacción y el rendimiento laboral, para que refleje una mejor calidad de la atención, mediante acciones que permitan mantener un clima organizacional positivo.

V. Conclusiones

Primera

La presente investigación demuestra que existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016. En donde los resultados del análisis estadístico dan cuenta que el Rho de spearman es 0,747 y una significancia de $p < 0,001$ lo que permite señalar le existencia de una relación positiva y un alto nivel de correlación.

Segunda

Se manifiesta que existe relación entre la Cultura de la organización y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016. En el cual los resultados del análisis estadístico dan cuenta que el Rho de spearman es 0,553 y una significancia de $p < 0,001$ lo que permite señalar le existencia de una relación positiva y un moderado nivel de correlación.

Tercera

Se señala que existe relación entre el Diseño organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016. En el que los resultados del análisis estadístico dan cuenta que el Rho de spearman es 0,627 y una significancia de $p < 0,001$ lo que permite señalar le existencia de una relación positiva y un moderado nivel de correlación.

Cuarta

Se indica que existe relación entre el Potencial humano y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016. Donde los resultados del análisis estadístico dan cuenta que el Rho de spearman es 0,766 y una significancia de $p < 0,001$ lo que permite señalar le existencia de una con relación positiva y un alto nivel de correlación.

VI. Recomendaciones

Primera

Se sugiere a los directivos a tener presente la investigación que sirve como referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de la institución.

Segunda

Los directivos, deben promover estrategias que fortalezcan el clima organizacional y mejoren los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores.

Tercera

Los directivos, deben tomar acciones con el propósito de motivar a los trabajadores, otorgando incentivos y reconocimientos a estos. También mejorando la comunicación, las relaciones interpersonales y la identificación con la institución.

Cuarta

Los directivos, deben enfocarse en atraer talentos y conservarlos con un clima organizacional y satisfacción laboral saludables, bajar la movilidad de estos, además modernizar equipos y espacios físicos adecuados para así brindar a los usuarios servicios de calidad.

Quinta

A los investigadores se les propone hacer estudios longitudinales para comparar cómo evoluciona en el tiempo estas dos variables: clima organizacional y satisfacción laboral. También realizar estudios por grupo de trabajadores para comparar los mismos.

Sexta

Se sugiere publicar los resultados de la presente investigación a fin de resaltar la importancia que tiene un clima organizacional y satisfacción laboral.

VII. Referencias

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAEENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1
- Apuy, L. (2013). *Factores del clima organizacional que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, en el servicio de emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela, Junio- Noviembre 2008* (tesis de maestría). Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica. Recuperado de <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1126>
- Arias, F (2012). *El proyecto de de investigación: introducción a la metodología científica*. (6 ed.) Caracas: EPISTEME. Recuperado de <http://es.slideshare.net/paundpro/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-2012>
- Asprilla, S., Pulgarín, Z., Ramírez, S., (2015). *Análisis del clima y la satisfacción laboral en el ESE, Hospital Sagrado Corazón de Norcasia (caldas)*. (Tesis de Especialista en Administración en Salud). Universidad Católica de Manizales. Colombia. Recuperado de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1091/Saida%20Maria%20Asprilla%20U..pdf?sequence=1>
- Beltrán, E. y Palomino, M. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral de una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*. (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima - Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/1022>
- Bonilla, K. (2014). *Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la escuela tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura. Perú. Recuperado de http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1985/MAE_EDUC_123.pdf?sequence=1

- Carballo, A., Priego, H. y Ávalos, M, (2015) *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, México*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 21(59): 43-52. Recuperado de revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/download/1011/876
- Cifuentes, J. (2014.). *Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención. (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
- Definición ABC (s.f.). *Tu diccionario hecho fácil*. Recuperado de: <http://www.definicionabc.com/social/satisfaccion-laboral.php>
- Delgado, G., (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores administrativos de la facultad de ingeniería, Universidad Nacional de Trujillo*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de http://www.academia.edu/19194887/Proyecto_de_Tesis_satisfaccion_laboral_nuevo
- Díaz, L., (2012). *Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A CEDAL*. (Tesis de Psicología Industrial). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2373/1/T-UCE-0007-59.pdf>
- Domingo, L. (2013). *Estudio del comportamiento de algunos factores del Clima Organizacional en el Servicio de Urgencias de la Clínica Dr. Marcial Fallas Díaz* (tesis de maestría). Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica. Recuperado de <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1095>
- Echeverry, C., Echeverry, C., Moreno, M. y Beltrán, W. (2015). *Clima organizacional en la E.S.E Hospital San Vicente de Montenegro Quindío*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Manizales, Colombia. doi: 10.17230/ad-minister.26.1
- Elgegren, U. (2015). *Fortalecimiento del Clima Organizacional en Establecimientos de Salud*. *Av. psicol.* 23(1), 87-102. Recuperado de

http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf

Galán, V. (2016). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas públicas del nivel secundaria de la margen izquierda del río Chira del distrito de Lancones, provincia de Sullana*. (Tesis de maestría). Universidad de Piura. Perú. Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/123456789/2298>

García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Cali –Colombia. 25(42), 43-61. Recuperado de <http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>

Gómez, C., Inicio, O. y O'Donnell, G. (2013). *Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: un caso en estudio* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, surco. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4552>

Gonzales, Y. (2014). *Satisfacción laboral en usuarios internos de establecimientos de salud de la región de larecaja tropical, La Paz – Bolivia* (tesis de maestría). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz - Bolivia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/123456789/3886>

HCH (2016). *Plan Operativo Anual 2016 del Hospital Cayetano Heredia*.

León, Y. y Palacios, J. (2015). *Influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la empresa de transporte Royal Palace's Agencia Cajamarca 2013*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1447>

MINSA (2002). *Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud*. Lima – Perú.

MINSA (2008). *Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Lima – Perú.

MINSA (2011). *Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional – V.02*. Lima – Perú.

Monsalvas, C. Monsalvas, L. y Nieves, J. (2015), *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. AD-minister, (26) ,5-15. Universidad EAFIT. Medellín, Colombia. doi: 10.17230/ad-minister.26.1

Paredes, M. y País, D. (2015). *Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque*. (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo. Recuperado de <http://servicios.uss.edu.pe/ojs/index.php/SVS/article/view/78>

Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013* (tesis de maestría). Universidad de la amazonia peruana, Iquitos. Recuperado de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/handle/unapiquitos/363>

Riveros, P. (2016). *Valores personales y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de la ciudad de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres. Lima – Perú. Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1974>

Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J. y Cornejo, F. (2011). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. *Salud & sociedad*, 2(2), 219-234. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>

Sánchez, K. (2010). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microredes Cuñumbuque y Tabalosos*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Recuperado de <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/handle/11458/340>

Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. (2 ed.) Lima, Perú: DIOGRAF.

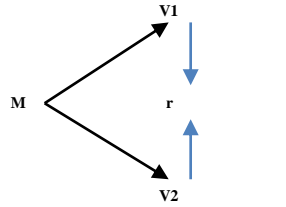
VIII. Apéndices

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016

AUTOR: Bach. Dulanto Núñez, Marco Antonio Abad.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Cultura de la organización y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Diseño organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Potencial humano y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Cultura de la organización y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Diseño organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Potencial humano y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la Cultura de la organización y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.</p> <p>Existe relación entre el Diseño organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.</p> <p>Existe relación entre el Potencial humano y la Satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.</p>	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Cultura de la organización	Conflicto y cooperación Identidad Motivación	1 - 2 3 - 5 6 - 8	Bajo 8 - 18 Medio 19 - 29 Alto 30 - 40
			Diseño organizacional (estructura)	Comunicación organizacional Estructura Remuneración Toma de decisiones	9 - 11 12 - 13 14 - 15 16 - 17	Bajo 9 - 20 Medio 21 - 33 Alto 34 - 45
			Potencial humano	Confort Innovación Liderazgo Recompensa	18 - 19 20 - 23 24 - 25 26 - 28	Bajo 11 - 25 Medio 26 - 40 Alto 41 - 55
			Variable 2: SATISFACCION LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Trabajo actual	Autonomía Habilidades Actividad realizada	1 - 4	Bajo 22 - 51 Medio 52 - 80 Alto 81 - 110
			Trabajo en general	Conocimiento Carácter estructural Organización	5 - 7	
			Interacción con el jefe inmediato	Dirección Monitoreo Soporte	8 - 12	
Oportunidades de progreso	Capacitación Desarrollo	13 - 14				
Remuneración e incentivos	Pago Reconocimiento	15 - 16				
Interrelación con los compañeros de trabajo	Relaciones interpersonales	17 - 18				
Ambiente de trabajo	Pertenencia Comunicación	19 - 22				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR																																
<p>TIPO: Es sustantiva porque trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, es decir busca describir, explicar o retro decir la realidad, es decir nos encamina o enrumba hacia la investigación básica. La investigación sustantiva puede ser descriptiva o explicativa según Sánchez y Reyes (2006).</p> <p>DISEÑO: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el diseño es cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo - correlacional. No experimental porque el investigador no manipula la variable en estudio. Transversal porque los estudios se hacen en un solo momento. Descriptivo porque miden y describen a una o más variables. Correlacional describen la relación entre variables.</p>  <p>Dónde: M = Muestra de investigación r = Índice de relación entre ambas variables V1 = Variable Clima organizacional V2 = Variable Satisfacción laboral</p> <p>MÉTODO: descriptivo, tiene como objetivo describir, analizar e interpretar la relación entre dos variables, estudia el fenómeno en su estado actual y en su forma natural. Además de utilizar este método pertenece a la descriptiva de encuesta por muestreo, ya que hace uso de un test para recoger datos limitados de un número grande de personas representadas por una muestra (Sánchez y Reyes, 2006).</p>	<p>POBLACIÓN: La población comprende los 2949 trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Es aleatorio probabilístico, es decir todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Para el caso del presente estudio se realizará un muestreo aleatorio simple de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Tamaño muestral para una proporción con marco muestral conocido</p> $n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$ <table border="1" data-bbox="454 810 851 1061"> <tr> <td>Marco muestral</td> <td>N</td> <td>2949</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Error Alfa</td> <td>α</td> <td>0,050</td> <td>Se acostumbra: 5%</td> </tr> <tr> <td>Nivel de Confianza</td> <td>1-α</td> <td>0,975</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Z de (1-α)</td> <td>Z (1-α)</td> <td>1,960</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Prevalencia de la Enf. / Prob.</td> <td>p</td> <td>0,500</td> <td>Cuando no se tiene colocar: 0.5</td> </tr> <tr> <td>Complemento de p</td> <td>q</td> <td>0,500</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Precisión</td> <td>d</td> <td>0,050</td> <td>Cuando no se tiene colocar: 0.05</td> </tr> <tr> <td>Tamaño de la muestra</td> <td>n</td> <td>339,97</td> <td></td> </tr> </table> <p>La muestra está conformada por 340 trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, periodo 2016.</p>	Marco muestral	N	2949		Error Alfa	α	0,050	Se acostumbra: 5%	Nivel de Confianza	1- α	0,975		Z de (1- α)	Z (1- α)	1,960		Prevalencia de la Enf. / Prob.	p	0,500	Cuando no se tiene colocar: 0.5	Complemento de p	q	0,500		Precisión	d	0,050	Cuando no se tiene colocar: 0.05	Tamaño de la muestra	n	339,97		<p>Variable 1: Clima organizacional Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (MINSa, 2011, p.4).</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: es donde se obtiene las opiniones sobre Clima Organizacional, se utilizó el instrumento del MINSa con todos las dimensiones e ítems y el cuestionario es de tipo Likert con preguntas cerradas cuya alternativa de respuesta para cada ítem tendrá una escala de 1 a 5, que nos facilita el análisis estadístico respectivo. MINSa (2011).</p> <p>Autor: MINSa Año: 2011 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Trabajadores del Hospital Cayetano Heredia Forma de Administración: individual</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral Es la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece. Cabe destacar que la satisfacción laboral que alguien experimente siempre incidirá en el comportamiento que el trabajador presente frente a sus tareas u obligaciones. Definición ABC (s.f.e).</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: es donde se obtiene las opiniones sobre Satisfacción Laboral, se utilizó el instrumento del MINSa con todos las dimensiones e ítems y el cuestionario es de tipo Likert con preguntas cerradas cuya alternativa de respuesta para cada ítem tendrá una escala de 1 a 5, que nos facilita el análisis estadístico respectivo. MINSa (2002).</p> <p>Autor: MINSa Año: 2002 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Trabajadores del Hospital Cayetano Heredia Forma de Administración: individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Una vez aplicados los cuestionarios, luego del trabajo de campo se utilizará la estadística descriptiva, se pasará la información obtenida a una base de datos utilizando la hoja de cálculo informático (Microsoft Office Excel 2010), con el fin de organizarla y que permitirá luego trasladar los datos al programa SPSS v.21 portátil que nos permitirá obtener los porcentajes y frecuencias, y ahí ver los resultados que se evidencian en tablas y gráficos de una manera más clara y entendible.</p> <p>Prueba de normalidad Prueba paramétricas o no paramétricas, según sea el caso. Coefficiente de correlación de Pearson o Spearman</p> <p>INFERENCIAL: Interpretación y análisis de pruebas estadísticas obtenidas a partir del procesamiento computarizado de datos. Pruebas de hipótesis sobre medias, comparación de medias, proporciones, comparación de proporciones, correlación cuantitativa y relación entre variables. Y así estos resultados poderlos inferir a la población en estudio.</p>
Marco muestral	N	2949																																	
Error Alfa	α	0,050	Se acostumbra: 5%																																
Nivel de Confianza	1- α	0,975																																	
Z de (1- α)	Z (1- α)	1,960																																	
Prevalencia de la Enf. / Prob.	p	0,500	Cuando no se tiene colocar: 0.5																																
Complemento de p	q	0,500																																	
Precisión	d	0,050	Cuando no se tiene colocar: 0.05																																
Tamaño de la muestra	n	339,97																																	



"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima,

06 SET. 2016

OFICIO N° 3318 - 2016 - DG - 1797 - OEGRHH-N° 805 -OADI/HCH

Señor
Marco Antonio Abad DULANTO NÚÑEZ
Investigador Principal
Hospital Cayetano Heredia
Presente.-

Asunto : Autorización Institucional de Trabajo de Investigación

Referencia : Carta del 11 de Julio del 2016.
Registro de Expediente 15896/16.

De mi consideración:

Me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente y comunicarle que contando con la aceptación de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos, de la Oficina Ejecutiva de Administración y la Aprobación del Comité Institucional de Ética en la Investigación, esta Dirección autoriza la ejecución del trabajo de Investigación titulado: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016." Código 067-016.

Al respecto, el Investigador principal asumirá la responsabilidad del trabajo de investigación, deberá informar oportunamente al CIEI de cualquier enmienda, eventos adversos, avance, cierre y hacer llegar el respectivo informe final.

Es propicia la ocasión, para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
Dr. SEGUNDO ACHO MEGO
DIRECTOR GENERAL I.
C.M.P. 27291

SCAM/AIB/HCH/mjp
MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Hospital Cayetano Heredia

Cc
Dirección General
Dirección OEGRHH
Dirección OADI
Archivo CIEI
Distribución (3)

www.hospitalcayetano.gob.pe

Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
Av. Honorio N° 262 Urb. Ingeniería
San Martín de Porres
Lima 31, PERÚ
Telf.: (511) 482-0402 Anexo (209)
(511) 481-9502



CONSTANCIA

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA,

CERTIFICA:

Que el Trabajo de Investigación de la REF: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia, 2016." Inscrito con Código 067-016. Presentado por el Sr. Marco Antonio Abad Dulanto Núñez Investigador Principal ha sido revisado y APROBADO por este Comité, en sesión de fecha 04 de Agosto del 2016.

Esta aprobación tendrá vigencia hasta el 03 de Agosto del 2017. Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días antes de su vencimiento.

Participaron en la sesión los siguientes miembros:

- Dr. Juan Carlos Ismodes Aguilar.
- Dra. Q.F. Elizabeth Llanos Rivera.
- Abogada Bertha Iparraguirre Céspedes.
- Sr. José Leónidas Orcón Bernal

Lima, 09 de Agosto del 2016


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA

Dr. JORGE HUNG YEP
PRESIDENTE (e)
Comité Institucional de Ética en Investigación
C.M.P. 16863

JHY/



Instrumento de clima organizacional

...../...../.....

TÍTULO : ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO : MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES :

Esta encuesta de opinión sobre la organización es absolutamente anónima, no escriba su nombre, código o cualquier otro tipo de identificación ya que se busca que usted responda con la mas amplia libertad y veracidad posible.

A continuación encontrará percepciones compartidas por el personal respecto al trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales e informales que lo afectan. Cada uno tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor el Clima Organizacional. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preposiciones. No hay respuestas buenas o malas.

Nunca	: (N)	1
Casi nunca	: (CN)	2
A veces	: (AV)	3
Casi siempre	: (CS)	4
Siempre	: (S)	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN						
1	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
2	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
3	Estoy comprometido con mi organización de salud.					
4	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
5	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
6	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
7	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.					
8	Mi Jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL (Estructura)						
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.					
10	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
11	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
12	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
13	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
14	Mi salario y beneficios son razonables.					
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
16	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
17	En mi organización participo en la toma de decisiones.					
DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO						
18	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
19	La limpieza de los ambientes es adecuada.					
20	La innovación es característica de nuestra organización.					
21	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
23	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
24	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
25	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
26	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
27	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
28	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					

Instrumento de satisfacción laboral

FECHA :/...../.....

TÍTULO : ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL

OBJETIVO : MEDIR LA SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES :

Esta encuesta de opinión sobre la organización es absolutamente anónima, no escriba su nombre, código o cualquier otro tipo de identificación ya que se busca que usted responda con la máxima libertad y veracidad posible.

A continuación encontrará opiniones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su satisfacción laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas o malas.

Totalmente en Desacuerdo	:	(TD)	1
En Desacuerdo	:	(ED)	2
Indiferente	:	(I)	3
De Acuerdo	:	(DA)	4
Totalmente de Acuerdo	:	(TA)	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN 1: TRABAJO ACTUAL						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades.					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN GENERAL						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.					
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
DIMENSIÓN 3: INTERACCION CON EL JEFE INMEDIATO						
8	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.					
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
10	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
11	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.					
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
DIMENSIÓN 4: OPORTUNIDADES DE PROGRESO						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades.					
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
DIMENSIÓN 5: REMUNERACION E INCENTIVOS						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
DIMENSIÓN 6: INTERRELACION CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO						
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.					
DIMENSIÓN 7: AMBIENTE DE TRABAJO						
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.					
22	El nombre y prestigio del MINSa es gratificante para mí.					

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	/	/	/	/	/	/	
2	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	/	/	/	/	/	/	
3	Estoy comprometido con mi organización de salud.	/	/	/	/	/	/	
4	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	/	/	/	/	/	/	
5	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	/	/	/	/	/	/	
6	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	/	/	/	/	/	/	
7	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	/	/	/	/	/	/	
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	/	/	/	/	/	/	
9	DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL (Estructura) Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	/	/	/	/	/	/	
11	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	/	/	/	/	/	/	
12	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	/	/	/	/	/	/	
13	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	/	/	/	/	/	/	
14	Mi salario y beneficios son razonables.	/	/	/	/	/	/	
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	/	/	/	/	/	/	
16	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	/	/	/	/	/	/	
17	En mi organización participo en la toma de decisiones.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	/	/	/	/	/	/	
19	La limpieza de los ambientes es adecuada.	/	/	/	/	/	/	
20	La innovación es característica de nuestra organización.	/	/	/	/	/	/	
21	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	/	/	/	/	/	/	
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	/	/	/	/	/	/	
23	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	/	/	/	/	/	/	
24	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	/	/	/	/	/	/	
25	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	/	/	/	/	/	/	
26	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	/	/	/	/	/	/	
27	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	/	/	/	/	/	/	
28	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Mg. Medin Coronado, Daniel DNI: 10626175

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

Firma del Experto Informante.

10 de febrero del 2016

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	✓		✓		✓		
2	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	✓		✓		✓		
3	Estoy comprometido con mi organización de salud.	✓		✓		✓		
4	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	✓		✓		✓		
5	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	✓		✓		✓		
6	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	✓		✓		✓		
7	MI centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	✓		✓		✓		
8	MI jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	✓		✓		✓		
9	DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL (Estructura) MI jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	MI jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	✓		✓		✓		
11	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	✓		✓		✓		
12	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	✓		✓		✓		
13	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	✓		✓		✓		
14	MI salario y beneficios son razonables.	✓		✓		✓		
15	MI remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
16	MI jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		
17	En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
18	DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓		
20	La innovación es característica de nuestra organización.	✓		✓		✓		
21	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	✓		✓		✓		
23	MI institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	✓		✓		✓		
24	MI jefe está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		
25	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	✓		✓		✓		
26	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	✓		✓		✓		
27	MI trabajo es evaluado en forma adecuada.	✓		✓		✓		
28	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg.) Romero Flores Plóveda Leonor DNI: 0.85432.13
 Especialidad del validador: Gerencia de Salud de Junio del 2016.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN							
	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.	✓		✓		✓		
2	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	✓		✓		✓		
3	Estoy comprometido con mi organización de salud.	✓		✓		✓		
4	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	✓		✓		✓		
5	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	✓		✓		✓		
6	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	✓		✓		✓		
7	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	✓		✓		✓		
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DISEÑO ORGANIZACIONAL (Estructura)							
9	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
		✓		✓		✓		
10	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	✓		✓		✓		
11	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	✓		✓		✓		
12	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	✓		✓		✓		
13	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	✓		✓		✓		
14	Mi salario y beneficios son razonables.	✓		✓		✓		
15	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
16	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	✓		✓		✓		
17	En mi organización participo en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: POTENCIAL HUMANO							
18	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
		✓		✓		✓		
19	La limpieza de los ambientes es adecuada.	✓		✓		✓		
20	La innovación es característica de nuestra organización.	✓		✓		✓		
21	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	✓		✓		✓		
23	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	✓		✓		✓		
24	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	✓		✓		✓		
25	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	✓		✓		✓		
26	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	✓		✓		✓		
27	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	✓		✓		✓		
28	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Guizado Cesue Felipe DNI: 31169557

Fecha: 17 de 06 del 2016

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: TRABAJO ACTUAL Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	✓		✓		✓		
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	✓		✓		✓		
3	En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades.	✓		✓		✓		
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	✓		✓		✓		
5	DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN GENERAL Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	✓		✓		✓		
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	✓		✓		✓		
8	DIMENSIÓN 3: INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	✓		✓		✓		
10	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento	✓		✓		✓		
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	✓		✓		✓		
13	DIMENSIÓN 4: OPORTUNIDADES DE PROGRESO Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	✓		✓		✓		
15	DIMENSIÓN 5: REMUNERACION E INCENTIVOS Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	✓		✓		✓		
17	DIMENSIÓN 6: INTERRELACION CON LOS COMPANEROS DE TRABAJO Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	✓		✓		✓		
19	DIMENSIÓN 7: AMBIENTE DE TRABAJO Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	✓		✓		✓		

21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	-	-	-	-	-	-
22	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí.	-	-	-	-	-	-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg.: Mg. Daniela Medina Coronado DNI: 10626175

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

10 de febrero 16

del 20...


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: TRABAJO ACTUAL							
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	✓		✓		✓		
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	✓		✓		✓		
3	En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades.	✓		✓		✓		
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: TRABAJO EN GENERAL							
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
		✓		✓		✓		
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	✓		✓		✓		
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: INTERACCION CON EL JEFE INMEDIATO							
8	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	Si	No	Si	No	Si	No	
		✓		✓		✓		
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	✓		✓		✓		
10	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento	✓		✓		✓		
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: OPORTUNIDADES DE PROGRESO							
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades.	Si	No	Si	No	Si	No	
		✓		✓		✓		
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5: REMUNERACION E INCENTIVOS							
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	Si	No	Si	No	Si	No	
		✓		✓		✓		
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 6: INTERRELACION CON LOS COMPANEROS DE TRABAJO							
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	Si	No	Si	No	Si	No	
		✓		✓		✓		
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 7: AMBIENTE DE TRABAJO							
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
		✓		✓		✓		
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	✓		✓		✓		

21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sintomor a represalias.	/	/	/	/
22	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí.	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.: Romero Flores Helida Kenor DNI: 08543213

Especialidad del validador: Ciencia en salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de Junio del 2016

[Firma]

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: TRABAJO ACTUAL Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	En mi trabajo, siento que puedo desarrollar mis habilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN GENERAL Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de Trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	DIMENSIÓN 3: INTERACCION CON EL JEFE INMEDIATO Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	DIMENSIÓN 4: OPORTUNIDADES DE PROGRESO Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	DIMENSIÓN 5: REMUNERACION E INCENTIVOS Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	DIMENSIÓN 6: INTERRELACION CON LOS COMPANEROS DE TRABAJO Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	DIMENSIÓN 7: AMBIENTE DE TRABAJO Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
22	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /Mg.: Quirós Osorio Felipe DNI: 31169537

Especialidad del validador: Docente metodólogo

17 de 06 del 2016

 Firma del Experto Informante.

Base de datos: clima organizacional

ENCUESTA	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28
1	3	2	5	5	3	2	1	1	2	3	5	5	4	3	2	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	1	3	1
2	4	4	5	2	4	2	3	4	4	3	4	5	5	1	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	1	4	1
3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3	5	1	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2
5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	1	3	3	5	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2
6	3	2	5	5	5	3	4	2	3	2	5	5	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2
7	3	2	5	5	4	2	2	1	1	1	5	5	5	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	1	1	1
8	3	3	5	5	5	3	2	2	4	4	4	4	5	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2
9	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
10	3	3	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1
11	3	2	5	5	5	3	1	2	3	3	4	4	5	1	1	1	3	2	2	1	4	3	2	1	3	1	3	1
12	3	2	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2
13	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4
14	3	3	4	4	5	4	3	2	2	1	4	3	4	4	4	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2
15	4	5	5	5	4	3	3	4	3	2	5	4	5	1	1	3	3	5	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3
16	4	3	5	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2
17	3	2	5	5	5	3	4	2	3	3	5	4	5	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1
18	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1
19	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
20	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1
21	3	4	5	5	5	4	3	1	2	3	5	4	5	2	2	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	5	1
22	3	2	5	5	5	3	4	1	1	1	5	5	5	2	2	1	4	2	2	2	2	2	5	1	4	1	1	1
23	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	2	1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2
24	3	2	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
25	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3
26	3	2	5	5	5	3	3	1	1	2	4	4	5	3	3	1	3	5	4	3	4	3	3	1	3	1	2	1
27	3	1	5	5	5	3	3	1	1	1	4	5	5	4	3	1	1	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1
28	5	3	5	4	5	3	3	2	3	2	4	5	5	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
29	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
30	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1
31	3	4	5	5	3	3	2	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1
32	4	3	5	5	5	4	3	2	2	3	5	5	5	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1
33	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
34	3	2	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
35	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	2
36	3	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1
37	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	5	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
38	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4
39	3	3	5	5	5	5	4	3	3	1	5	4	5	5	5	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	1	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	5	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2

41	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
43	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	1	2	1	
44	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	
45	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	
46	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
47	3	1	5	5	5	3	4	2	3	2	5	3	5	2	2	1	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	
48	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1
49	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	
50	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	3	1	5	5	4	3	5	3	3	4	4	4	1	5	1	
51	3	3	4	5	3	4	3	5	2	2	5	1	3	1	1	3	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	
52	4	3	5	5	5	3	2	3	4	2	5	4	5	1	1	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	
53	4	1	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	3	5	3	5	5	3	1	5	1	
54	5	3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	2	3	4	3	4	3	4	5	5	2	5	2	2	3	2	
55	3	5	5	5	5	4	4	4	1	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	1	
56	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	4	
57	4	3	5	5	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	
58	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	4	1	3	1	
59	5	1	5	5	5	1	3	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	4	4	2	3	1	3	1	1	1	3	1	
60	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	
61	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	5	1	1	5	3	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	
62	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	
63	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	
64	3	2	4	4	4	3	1	1	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	
65	3	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	3	2	3	2	4	5	3	2	3	1	3	4	1	2	5	4	
66	3	3	5	5	5	3	3	2	2	3	5	5	5	1	1	2	3	3	1	3	5	3	2	1	2	1	2	1	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
68	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	1	2	2	
69	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
70	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
71	4	4	5	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	
72	3	2	5	5	5	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
73	4	2	4	4	3	2	1	2	4	4	4	4	5	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	
74	2	2	3	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	
75	2	1	4	5	5	3	2	2	2	1	4	4	3	1	1	2	2	2	3	5	2	1	2	2	2	1	1	1	
76	3	3	3	3	5	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
77	2	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
78	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	
79	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2	2	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	2	4	1	
80	3	3	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	2	3	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	
81	3	3	5	5	5	3	1	1	1	1	3	3	5	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	1	1	1	1	
82	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	1	1	5	4	4	2	3	3	3	4	4	3	1	2	2	
83	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	1	1	1	
84	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	1	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	

85	2	2	5	5	4	1	1	4	3	3	5	5	5	3	3	4	1	3	3	1	1	1	1	4	1	1	2	2
86	3	2	5	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	1	1	2	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2
87	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3
88	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
89	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3
90	3	2	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	2	2	4	4	5	3	5	2	2	4	4	5	1	4	1
91	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	5	3	3	3	3	4	3	1	5	1	1	4	1
92	3	2	5	5	4	3	2	1	1	3	5	5	5	3	1	1	1	5	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2
93	2	3	5	5	5	3	2	5	5	5	3	4	3	2	1	5	2	1	3	2	2	3	3	5	3	2	3	1
94	3	2	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	1	1	3	3	3	1	5	3	1	3	3	4	3	4	2
95	4	1	5	5	1	3	2	4	4	4	5	5	5	1	1	3	2	4	2	2	2	2	4	5	2	2	4	2
96	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4
97	3	2	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	1	1	3	1	5	3	4	5	4	3	4	2	1	4	3
98	4	1	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	1	1	4	3	5	4	5	3	3	4	4	3	2	4	4
99	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3
100	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	4	5
101	3	1	5	5	5	2	3	1	3	2	4	5	5	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2
102	3	1	5	5	5	2	3	1	3	2	4	5	5	2	2	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2
103	3	2	3	5	5	3	3	2	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2
104	3	1	4	3	3	1	2	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	5	4	3	4
105	3	1	4	5	5	2	2	1	2	3	3	5	5	1	1	2	2	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
106	3	1	5	4	4	3	3	2	1	2	3	4	3	2	2	1	2	4	2	2	5	4	3	1	3	2	3	1
107	3	2	4	4	5	2	3	2	2	2	4	5	5	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2
108	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
109	4	5	5	5	5	3	3	2	3	4	5	5	5	4	4	3	1	4	5	4	3	1	4	5	3	3	4	1
110	3	4	5	5	5	3	3	1	1	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	1	2	3	4	3	3	3	1
111	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	2
112	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	1	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3
113	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	1	1	4	3	2	1	1	3	2	2	4	1	1	5	1
114	4	3	5	4	5	4	3	2	2	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	5	3	3	3	3
115	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	1	3	2	1	3	1	3	2	1
116	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	1
117	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	5	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2
118	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	1
119	3	1	5	5	5	3	4	2	3	4	5	5	5	1	2	3	1	4	3	1	2	2	2	5	4	2	3	1
120	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	2
121	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3
122	4	2	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1
123	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
124	3	3	5	5	5	5	2	3	3	3	5	1	4	4	4	3	1	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2
125	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4
126	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	2	4	2
127	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	1	2	5	5	5	1	4	1

129	3	1	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	2
130	1	2	2	2	3	2	3	5	4	3	2	3	2	4	3	2	5	1	2	3	3	2	1	4	3	2	4	2	
131	1	2	2	2	3	2	3	5	4	3	2	3	2	4	3	2	5	1	2	3	3	2	1	4	3	2	3	1	
132	3	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
133	3	2	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
134	3	1	4	5	5	3	5	5	1	1	5	3	3	1	1	3	5	5	5	5	4	3	1	2	1	3	4	4	
135	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	1	
137	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3
138	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
140	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	
141	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	4	4	4	5	1	2	2	2	
142	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
143	5	3	5	5	5	3	2	3	3	1	5	5	5	4	4	1	4	4	1	4	4	3	5	3	4	1	1	1	
144	3	3	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	2	4	4	2	4	3	4	1	1	1	
145	4	2	4	5	4	4	3	2	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	
146	3	2	5	5	3	2	1	1	2	3	5	5	4	3	2	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	1	3	1	
147	4	4	5	2	4	2	3	4	4	3	4	5	5	1	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	1	4	1	
148	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3	5	1	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	
149	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	
150	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	1	3	3	5	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	
151	3	2	5	5	5	3	4	2	3	2	5	5	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	
152	3	2	5	5	4	2	2	1	1	1	5	5	5	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	1	1	1	
153	3	3	5	5	5	3	2	2	4	4	4	4	5	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	
154	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
155	3	3	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	
156	3	2	5	5	5	3	1	2	3	3	4	4	5	1	1	1	3	2	2	1	4	3	2	1	3	1	3	1	
157	3	2	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	
158	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	
159	3	3	4	4	5	4	3	2	2	1	4	3	4	4	4	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	
160	4	5	5	5	4	3	3	4	3	2	5	4	5	1	1	3	3	5	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	
161	4	3	5	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	
162	3	2	5	5	5	3	4	2	3	3	5	4	5	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	
163	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	
164	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	
165	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	
166	3	4	5	5	5	4	3	1	2	3	5	4	5	2	2	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	5	1	
167	3	2	5	5	5	3	4	1	1	1	5	5	5	2	2	1	4	2	2	2	2	2	5	1	4	1	1	1	
168	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	2	1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	
169	3	2	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
170	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	
171	3	2	5	5	5	3	3	1	1	2	4	4	5	3	3	1	3	5	4	3	4	3	3	1	3	1	2	1	
172	3	1	5	5	5	3	3	1	1	1	4	5	5	4	3	1	1	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	

173	5	3	5	4	5	3	3	2	3	2	4	5	5	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	
174	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
175	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	
176	3	4	5	5	3	3	2	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	
177	4	3	5	5	5	4	3	2	2	3	5	5	5	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	
178	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
179	3	2	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	
180	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2
181	3	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	
182	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	5	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	
183	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	
184	3	3	5	5	5	5	4	3	3	1	5	4	5	5	5	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
185	3	1	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	5	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	
186	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
188	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	1	2	1	
189	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	
190	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	
191	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
192	3	1	5	5	5	3	4	2	3	2	5	3	5	2	2	1	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	
193	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	
194	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	
195	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	3	1	5	5	4	3	5	3	3	4	4	4	1	5	1	
196	3	3	4	5	3	4	3	5	2	2	5	1	3	1	1	3	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	
197	4	3	5	5	5	3	2	3	4	2	5	4	5	1	1	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	
198	4	1	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	3	5	3	5	5	3	1	5	1	
199	5	3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	2	3	4	3	4	3	4	5	5	2	5	2	2	3	2	
200	3	5	5	5	5	4	4	4	1	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	1	
201	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	4	
202	4	3	5	5	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	
203	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	4	1	3	1	
204	5	1	5	5	5	1	3	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	4	4	2	3	1	3	1	1	1	3	1	
205	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	
206	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	5	1	1	5	3	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	
207	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	
208	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	
209	3	2	4	4	4	3	1	1	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	
210	3	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	3	2	3	2	4	5	3	2	3	1	3	4	1	2	5	4	
211	3	3	5	5	5	3	3	2	2	3	5	5	5	1	1	2	3	3	1	3	5	3	2	1	2	1	2	1	
212	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
213	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	1	2	2	
214	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
215	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
216	4	4	5	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	

217	3	2	5	5	5	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2			
218	4	2	4	4	3	2	1	2	4	4	4	4	5	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	
219	2	2	3	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3		
220	2	1	4	5	5	3	2	2	2	1	4	4	3	1	1	2	2	2	3	5	2	1	2	2	2	1	1	1	
221	3	3	3	3	5	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2		
222	2	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
223	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
224	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2	2	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	2	4	1	
225	3	3	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	2	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3
226	3	3	5	5	5	3	1	1	1	1	3	3	5	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	1	1	1	1	
227	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	1	1	5	4	4	2	3	3	3	4	4	3	1	2	2	
228	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	1	1	1	
229	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	1	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4
230	2	2	5	5	4	1	1	4	3	3	5	5	5	3	3	4	1	3	3	1	1	1	1	4	1	1	2	2	
231	3	2	5	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	1	1	2	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	
232	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	
233	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
234	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	
235	3	2	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	2	2	4	4	5	3	5	2	2	4	4	5	1	4	1	
236	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	5	3	3	3	3	4	3	1	5	1	1	4	1	
237	3	2	5	5	4	3	2	1	1	3	5	5	5	3	1	1	1	5	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	
238	2	3	5	5	5	3	2	5	5	5	3	4	3	2	1	5	2	1	3	2	2	3	3	5	3	2	3	1	
239	3	2	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	1	1	3	3	3	1	5	3	1	3	3	4	3	4	2	
240	4	1	5	5	1	3	2	4	4	4	5	5	5	1	1	3	2	4	2	2	2	2	4	5	2	2	4	2	
241	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	
242	3	2	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	1	1	3	1	5	3	4	5	4	3	4	2	1	4	3	
243	4	1	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	1	1	4	3	5	4	5	3	3	4	4	3	2	4	4	
244	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	
245	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	4	5	
246	3	1	5	5	5	2	3	1	3	2	4	5	5	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	
247	3	1	5	5	5	2	3	1	3	2	4	5	5	2	2	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	
248	3	2	3	5	5	3	3	2	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2
249	3	1	4	3	3	1	2	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	5	4	3	4	
250	3	1	4	5	5	2	2	1	2	3	3	5	5	1	1	2	2	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	
251	3	1	5	4	4	3	3	2	1	2	3	4	3	2	2	1	2	4	2	2	5	4	3	1	3	2	3	1	
252	3	2	4	4	5	2	3	2	2	2	4	5	5	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	
253	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	
254	4	5	5	5	5	3	3	2	3	4	5	5	5	4	4	3	1	4	5	4	3	1	4	5	3	3	4	1	
255	3	4	5	5	5	3	3	1	1	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	1	2	3	4	3	3	3	1	
256	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	2	
257	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	1	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	
258	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	1	1	4	3	2	1	1	3	2	2	4	1	1	5	1	
259	4	3	5	4	5	4	3	2	2	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	5	3	3	3	3	
260	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	1	3	2	1	3	1	3	2	1	

261	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	1	
262	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	5	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	
263	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	1		
264	3	1	5	5	5	3	4	2	3	4	5	5	5	1	2	3	1	4	3	1	2	2	2	5	4	2	3	1	
265	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	2	
266	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	
267	4	2	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	
268	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
269	3	3	5	5	5	5	2	3	3	3	3	5	1	4	4	4	3	1	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2
270	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	
271	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	2	4	2	
272	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
273	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	1	2	5	5	5	1	4	1	
274	3	1	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2
275	1	2	2	2	3	2	3	5	4	3	2	3	2	4	3	2	5	1	2	3	3	2	1	4	3	2	4	2	
276	1	2	2	2	3	2	3	5	4	3	2	3	2	4	3	2	5	1	2	3	3	2	1	4	3	2	3	1	
277	3	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
278	3	2	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
279	3	1	4	5	5	3	5	5	1	1	5	3	3	1	1	3	5	5	5	5	4	3	1	2	1	3	4	4	
280	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
281	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	1	
282	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3
283	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
284	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
285	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	
286	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	4	4	4	5	1	2	2	2	
287	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
288	5	3	5	5	5	3	2	3	3	1	5	5	5	4	4	1	4	4	1	4	4	3	5	3	4	1	1	1	
289	3	3	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	2	4	4	2	4	3	4	1	1	1	
290	4	2	4	5	4	4	3	2	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	
291	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	
292	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
293	3	1	5	5	5	3	4	2	3	2	5	3	5	2	2	1	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	
294	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	
295	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	
296	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	3	1	5	5	4	3	5	3	3	4	4	4	1	5	1	
297	3	3	4	5	3	4	3	5	2	2	5	1	3	1	1	3	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	
298	4	3	5	5	5	3	2	3	4	2	5	4	5	1	1	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	
299	4	1	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	3	5	3	5	5	3	1	5	1	
300	5	3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	2	3	4	3	4	3	4	5	5	2	5	2	2	3	2	
301	3	5	5	5	5	4	4	4	1	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	1	
302	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	4	
303	4	3	5	5	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	
304	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	4	1	3	1	

Base de datos: satisfacción laboral

ENCUESTA	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22
1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	1	2	4	3	3	3	2	4
2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	1	2	4	4	3	2	4	4
3	3	3	3	3	5	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	5	2	2	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3
5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5
6	5	4	4	4	4	5	4	3	1	1	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3
7	4	2	3	1	5	1	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	5	2	3	2
8	1	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2
9	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
10	5	1	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	1	4
11	4	2	3	2	4	2	4	3	2	1	2	3	2	3	1	2	4	1	4	1	2	5
12	4	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	2	2	4
13	4	5	4	4	4	4	5	3	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4
14	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4
15	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	3	2	4	3	4	4
16	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3
17	4	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4
18	4	3	4	2	4	1	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4
19	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	4
20	5	2	4	2	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	4	3	2	3
21	4	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
22	4	2	4	2	5	2	3	3	1	1	1	2	1	4	2	2	2	2	4	2	1	4
23	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	3	1	2	4	2	4	3	3	4
24	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3
25	5	4	5	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4
26	5	2	4	3	5	4	3	3	4	3	2	1	5	5	3	2	3	3	2	1	2	5
27	5	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	3	2	2	4	2	2	5
28	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	4
29	4	4	4	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4
30	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4
31	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
32	4	1	2	3	4	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	1	4
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
34	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	4	1	5	4	1	4
35	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5
36	4	4	4	3	5	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	4	2	1	4
37	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4
38	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4
39	5	1	5	1	5	1	4	3	3	1	3	3	2	2	5	2	1	3	5	5	1	4
40	3	2	2	3	4	3	3	3	4	5	2	3	4	3	4	2	2	1	2	2	4	1

41	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5
42	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	2	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	1	5	2	2	5
44	4	2	2	1	4	1	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5
45	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
47	5	2	2	2	4	3	5	2	1	2	3	2	4	4	2	1	3	2	2	1	5	3
48	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
50	5	4	5	5	5	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4
51	4	2	2	2	3	2	2	1	3	4	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	3	5
52	4	2	2	2	5	3	2	2	3	3	3	4	1	1	1	1	4	4	4	3	4	2
53	5	4	5	3	5	1	5	2	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5
54	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	5	2	3	3	4
55	5	2	2	1	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2
56	5	3	5	1	4	1	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
57	3	2	4	3	5	2	3	3	3	1	2	2	2	2	5	3	3	3	5	3	3	3
58	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5
59	4	4	5	5	4	1	3	4	3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3
60	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4
61	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5
62	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
63	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
64	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	4	2	4	4	4	2	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	5
66	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2
67	2	2	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	4	3	4	3	2	3
68	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	2	3
69	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	4	4	2	4
70	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4
71	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
72	4	2	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4
73	2	3	3	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	4	3	2	2	3
74	3	2	4	3	2	1	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1
75	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
76	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3
77	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	2	3	4	5	2	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	1	4
80	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	5
81	2	1	3	2	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
82	4	2	4	2	4	2	4	1	3	4	4	4	1	1	1	1	4	2	5	2	3	4
83	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
84	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4	4	5

85	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	5	1	1	1
86	4	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	2
87	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
88	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
89	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4
90	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	1	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5
91	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4
92	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	4	2	2	1	5
93	5	4	2	1	2	2	2	4	3	5	2	4	2	4	4	5	3	5	3	3	2	2
94	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5	4	2	2	1	5
95	5	4	5	5	3	1	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	2	4	2	2	1	3
96	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
97	4	4	5	1	5	1	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	4	3	5	5	3	4
98	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	3	4	5	3	1	4	4	4	3	4	3	5
99	4	4	4	2	5	2	3	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
100	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
101	5	4	5	2	1	2	4	2	2	2	3	4	1	1	2	2	3	2	4	4	3	4
102	5	4	5	2	5	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	5	4	2	5
103	3	3	4	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	1	1	4
104	5	5	5	5	4	5	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	3	3	4	5	1
105	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1
106	4	4	4	4	4	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	2	4
107	5	2	3	1	4	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	4	1	5	2	1	4
108	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
109	5	2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	4	4	5	4	2	2	2	5	2	1	2
110	5	2	3	1	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	3	5	4	3	4
111	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
112	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
113	5	1	5	4	4	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2
114	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
115	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
116	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	1	1	3	2	5	3	4	3	3	4
117	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	3
118	5	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	1	1	3	3	5	3	3	4	3	2
119	5	3	4	3	4	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	4	2	5
120	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
121	4	4	5	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	1	4
122	5	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4
123	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
124	5	2	2	2	5	5	5	4	4	4	2	2	1	1	2	2	5	4	4	2	2	5
125	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
126	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5

129	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	3	1	1	4	3	4	3	4	4	4	3
130	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
131	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
132	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	2	2	4	3	5	3	4	3	3	4
133	4	3	3	4	4	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3
134	5	4	4	4	1	4	5	4	1	4	4	4	4	4	1	5	1	1	1	4	3	5
135	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
136	5	5	5	3	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
137	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3
138	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
139	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
140	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
141	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3
142	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4
143	5	4	3	2	5	3	3	1	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	3	1	3	5
144	2	2	3	4	4	1	4	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
145	5	4	3	2	5	4	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	2	4	2	5
146	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	1	2	4	3	3	3	2	4
147	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	1	2	4	4	3	2	4	4
148	3	3	3	3	5	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	5	2	2	4
149	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3
150	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5
151	5	4	4	4	4	5	4	3	1	1	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3
152	4	2	3	1	5	1	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	5	2	3	2
153	1	4	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2
154	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
155	5	1	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	1	4
156	4	2	3	2	4	2	4	3	2	1	2	3	2	3	1	2	4	1	4	1	2	5
157	4	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	2	2	4
158	4	5	4	4	4	4	5	3	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4
159	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4
160	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	3	2	4	3	4	4
161	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3
162	4	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4
163	4	3	4	2	4	1	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4
164	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	4
165	5	2	4	2	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	4	3	2	3
166	4	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
167	4	2	4	2	5	2	3	3	1	1	1	2	1	4	2	2	2	2	4	2	1	4
168	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	3	1	2	4	2	4	3	3	4
169	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3
170	5	4	5	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4
171	5	2	4	3	5	4	3	3	4	3	2	1	5	5	3	2	3	3	2	1	2	5
172	5	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	3	2	2	4	2	2	5

173	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	4
174	4	4	4	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4
175	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4
176	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
177	4	1	2	3	4	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	1	4
178	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
179	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	4	1	5	4	1	4
180	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5
181	4	4	4	3	5	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	4	2	1	4
182	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4
183	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4
184	5	1	5	1	5	1	4	3	3	1	3	3	2	2	5	2	1	3	5	5	1	4
185	3	2	2	3	4	3	3	3	4	5	2	3	4	3	4	2	2	1	2	2	4	1
186	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5
187	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
188	4	2	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	1	5	2	2	5
189	4	2	2	1	4	1	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5
190	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
191	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
192	5	2	2	2	4	3	5	2	1	2	3	2	4	4	2	1	3	2	2	1	5	3
193	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
194	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
195	5	4	5	5	5	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4
196	4	2	2	2	3	2	2	1	3	4	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	3	5
197	4	2	2	2	5	3	2	2	3	3	3	4	1	1	1	1	4	4	4	3	4	2
198	5	4	5	3	5	1	5	2	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5
199	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	5	2	3	3	4
200	5	2	2	1	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2
201	5	3	5	1	4	1	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
202	3	2	4	3	5	2	3	3	3	1	2	2	2	2	5	3	3	3	5	3	3	3
203	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5
204	4	4	5	5	4	1	3	4	3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3
205	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4
206	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5
207	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
208	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
209	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
210	4	2	4	4	4	2	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	5
211	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2
212	2	2	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	4	3	4	3	2	3
213	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	2	3
214	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	3	4	4	2	4
215	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4
216	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4

217	4	2	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4
218	2	3	3	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	4	3	2	2	2	3
219	3	2	4	3	2	1	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1
220	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
221	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3
222	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
223	2	3	4	5	2	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
224	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	1	4
225	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	5
226	2	1	3	2	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
227	4	2	4	2	4	2	4	1	3	4	4	4	1	1	1	1	4	2	5	2	3	4
228	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
229	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	4	4	5
230	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	5	1	1	1
231	4	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	2
232	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
233	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
234	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4
235	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	1	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5
236	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4
237	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	4	2	2	1	5
238	5	4	2	1	2	2	2	4	3	5	2	4	2	4	4	5	3	5	3	3	2	2
239	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5	4	2	2	1	5
240	5	4	5	5	3	1	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	2	4	2	2	1	3
241	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
242	4	4	5	1	5	1	4	4	4	4	3	2	4	4	1	2	4	3	5	5	3	4
243	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	3	4	5	3	1	4	4	4	3	4	3	5
244	4	4	4	2	5	2	3	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
245	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
246	5	4	5	2	1	2	4	2	2	2	3	4	1	1	2	2	3	2	4	4	3	4
247	5	4	5	2	5	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	5	4	2	5
248	3	3	4	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	1	1	4
249	5	5	5	5	4	5	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	3	3	4	5	1
250	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1
251	4	4	4	4	4	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	2	4
252	5	2	3	1	4	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	4	1	5	2	1	4
253	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
254	5	2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	4	4	5	4	2	2	2	5	2	1	2
255	5	2	3	1	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	3	5	4	3	4
256	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
257	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
258	5	1	5	4	4	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2
259	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
260	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2

261	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	1	1	3	2	5	3	4	3	3	4
262	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	3
263	5	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	1	1	3	3	5	3	3	4	3	2
264	5	3	4	3	4	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	4	2	5
265	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
266	4	4	5	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	1	4
267	5	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4
268	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
269	5	2	2	2	5	5	5	4	4	4	2	2	1	1	2	2	5	4	4	2	2	5
270	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
271	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
272	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
273	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
274	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	3	1	1	4	3	4	3	4	4	4	3
275	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
276	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
277	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	2	2	4	3	5	3	4	3	3	4
278	4	3	3	4	4	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3
279	5	4	4	4	1	4	5	4	1	4	4	4	4	4	1	5	1	1	1	4	3	5
280	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
281	5	5	5	3	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
282	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3
283	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
284	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
285	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
286	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3
287	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4
288	5	4	3	2	5	3	3	1	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	3	1	3	5
289	2	2	3	4	4	1	4	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
290	5	4	3	2	5	4	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	2	4	2	5
291	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
292	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
293	5	2	2	2	4	3	5	2	1	2	3	2	4	4	2	1	3	2	2	1	5	3
294	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
295	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4
296	5	4	5	5	5	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4
297	4	2	2	2	3	2	2	1	3	4	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	3	5
298	4	2	2	2	5	3	2	2	3	3	3	4	1	1	1	1	4	4	4	3	4	2
299	5	4	5	3	5	1	5	2	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5
300	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	5	2	3	3	4
301	5	2	2	1	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2
302	5	3	5	1	4	1	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
303	3	2	4	3	5	2	3	3	3	1	2	2	2	2	5	3	3	3	5	3	3	3
304	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5

305	4	4	5	5	4	1	3	4	3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3
306	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4
307	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5
308	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
309	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
310	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
311	4	2	4	4	4	2	5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	5	
312	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2
313	2	2	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	4	3	4	3	2	3
314	5	4	5	2	1	2	4	2	2	2	3	4	1	1	2	2	3	2	4	4	3	4
315	5	4	5	2	5	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	5	4	2	5
316	3	3	4	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	1	1	4
317	5	5	5	5	4	5	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	3	3	4	5	1
318	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1
319	4	4	4	4	4	3	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	5	3	3	3	2	4
320	5	2	3	1	4	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	4	1	5	2	1	4
321	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
322	5	2	4	4	4	1	2	4	4	4	2	4	4	5	4	2	2	2	5	2	1	2
323	5	2	3	1	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	3	5	4	3	4
324	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
325	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
326	5	1	5	4	4	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2
327	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
328	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
329	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	1	1	3	2	5	3	4	3	3	4
330	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	3
331	5	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	1	1	3	3	5	3	3	4	3	2
332	5	3	4	3	4	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	4	2	5
333	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
334	4	4	5	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	1	4
335	5	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4
336	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
337	5	2	2	2	5	5	5	4	4	4	2	2	1	1	2	2	5	4	4	2	2	5
338	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
339	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
340	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4