

Universidad Católica de Santa María  
Facultad de Medicina Humana  
Escuela Profesional de Medicina Humana



**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE  
SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD  
DEL HOSPITAL ILO AÑO 2021**

Tesis presentada por el Bachiller:

**Estuco Del Carpio Walter Andres**

Para optar el Título Profesional de:

**Médico Cirujano**

Asesor:

**Dr. Alvarado Aco Jose Eliseo**

Arequipa- Perú

2022

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**MEDICINA HUMANA**

**TITULACIÓN CON TESIS**

**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 04 de Mayo

del 2022 **Dictamen: 004607-C-EPMH-2022**

Visto el borrador del expediente 004607, presentado por:

**2014101311 - ESTUCO DEL CARPIO WALTER ANDRES**

Titulado:

**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN  
PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL ILO AÑO 2021**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**1301 - FARFAN DELGADO MIGUEL FERNANDO  
DICTAMINADOR**

**1575 - MIRANDA PINTO ALEJANDRO RUTHBALDO  
DICTAMINADOR**

**2200 - FERNANDEZ PINTO KATHERINE  
DICTAMINADOR**



## DEDICATORIA

*A mis padres Walter y Edith, que fueron, son y serán mis pilares mientras siga caminando hasta que la voluntad de Dios me lo permita, quienes, a pesar de las caídas durante el progreso, siempre mostraron su apoyo incondicional, dándome herramientas, amor y fe para superar las cadenas que me impedían avanzar.*

*A mis abuelitos que Dios los tiene en su gloria: Inés, Elisandro, Berno. Principalmente a mi abuelita Inés, quien anhelaba saber que algún día la curaría y a pesar de llegar tarde, le dedico un paso previo como logro para poder cumplir más expectativas con esa promesa.*

*A mi abuelito Andrés que Dios se lo llevó antes de poder conocerlo, pero quien fue y es la luz de mi madre, alguien que, sin ser médico, legó el estetoscopio de la familia con la posible esperanza de que alguien pueda usarlo como herramienta para salvar vidas, ten por seguro que así será.*

*A mi abuelita Morayma quien siempre soñaba con verme, aunque sea con una chaqueta blanca, que levante la frente en alto porque su linaje seguirá subiendo.*

*A mis docentes de la UCSM que por esta pandemia tuvieron que despedirse de sus alumnos: Wilfredo Pino, Javier Díaz; docentes, que se ganaron nuestro cariño y tuvieron altas miras para nosotros, por ello no solo llevaremos en mente, quedarán grabados en nuestra promoción “Pino – Díaz Allis vivere”.*

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco primero a Dios por darme la oportunidad de tener los padres que tengo, por darme la fuerza, energías y el perdón de cada día por si cometía errores.*

*A mis padres agradezco el haber esperado con tantas ansias mi llegada a este mundo, brindándome durante mi crecimiento herramientas necesarias para llegar y elegir la carrera que sea de vocación mía, por los reprendimientos dados también agradezco, porque siempre había algo que aprender. A mi padre Walter Estuco Mamani por darme como legado su perseverancia y asertividad. A mi madre Edith Del Carpio Azuero por legarme su carisma, chispa y honradez. A ambos principalmente les agradezco que constantemente me inculcaron amor y humildad, que serán mis guías para esta carrera de eterna vocación al prójimo.*

*A mi tía Judith quien fue una segunda mamá y me apoyaba con un gesto o un pequeño presente para demostrar que seguía confiando en mí a pesar de mis tropiezos, que al igual que mi hermana de cariño Susan quien junto a mi tía me mostraba su apoyo.*

*A mis demás tíos y tías que me apoyaron en algún momento durante mi formación.*

*A mis docentes en el Hospital de Apoyo de Aplao, quienes siempre estuvieron muy prestos a enseñar y brindarme la oportunidad que experimente distintas experiencias que no se van a olvidar: Yesenia, Hosorio, Vikthor, Ysaac, Milagros, Edgar, William, Zelita, Dennis, queridas licenciadas y personal técnico, que, aunque pasen los años el cariño y respeto que tengo no se verá mermado.*

*Al Centro de Salud Mental Comunitario San Martín de Porres, que fortalecieron mi empatía no solo en el malestar físico de los pacientes, sino también en la salud mental y bienestar en su totalidad. Porque los estigmas deben desaparecer sea cual sea el diagnóstico que se tiene.*



## RESUMEN

Considerando las políticas públicas que viene implementando el estado a través de SERVIR ente técnico en materia de Recursos Humanos en el sector público en los 3 niveles de gobierno, en este caso el objeto del presente estudio se desarrolla en el sector salud, resulta relevante e importante que en las entidades gubernamentales conozcan el clima organizacional y el grado de satisfacción laboral del recurso humano, por ser elementos primordiales dentro de una organización, son los que directamente prestan los servicios en la parte operativa y son los responsables de llevar a cabo el cumplimiento de metas organizacionales.

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del Hospital Ilo, de la provincia Ilo, Región Moquegua año 2021.

**Materiales y Métodos:** La población total fue de 80 profesionales de la salud del Hospital Ilo, de las cuales solo fue seleccionado a través del uso de la técnica de muestreo no probabilístico de 66 profesionales de la salud posterior al proceso de aplicación de los criterios de inclusión y exclusión.

**Metodología:** la presente investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo y diseño no experimental, correlacional, transversal. La técnica usada en el proceso de obtención de datos corresponde a la encuesta y los instrumentos debidamente validados utilizados fueron el cuestionario de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

**Resultados:** la prueba de normalidad para las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral provienen de una distribución normal teniendo un  $p > 0.05$ , por lo consiguiente estos datos fueron procesados con estadístico de correlación de Pruebas Paramétricas, prueba

estadística de Pearson, cuyo resultado el valor hallado mediante esta prueba estadística es de un valor 0.709

Referente a la estadística descriptiva del total profesionales encuestados el 76% corresponde al sexo femenino, 24% del sexo masculino, las edades mayormente se concentran en de 51-60 años con un 28.8% en cuanto a estado civil predomina el sexo casado con un 40.9%, en lo que respecta al tipo de profesional el de mayor predominio fueron Enfermeras con un 42.4%, seguida de los medico con un 27.3%

En cuanto a la evaluación general del clima Organizacional se encontró que 86% de los profesionales de la salud considera que se encuentra “aceptable”, mientras que 14% considera que existe un clima “bueno”, ninguno considera “malo”.

En cuanto a la evaluación de satisfacción laboral, se encontró que el 70% de los profesionales de la salud encuestados se encuentran satisfechos en su centro de labor y un 30% insatisfechos.

Conclusiones: El coeficiente de correlación de Pearson para las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral tiene un valor de 0.709; indica que las variables tienen correlación directa y significativa.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, profesionales de la salud.

## ABSTRACT

Considering the public policies that the state has been implementing through SERVIR, a technical entity in the field of Human Resources in the public sector at the 3 levels of government, in this case the object of this study is developed in the health sector, it is relevant and important that in government entities they know the organizational climate and the degree of job satisfaction of human resources, as they are essential elements within an organization, they are the ones who directly provide the services in the operational part and are responsible for carrying out compliance with organizational goals.

The objective of this study was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of health professionals at Ilo Hospital, Ilo province, Moquegua Region, year 2022.

Materials and Methods: The total population was 80 health professionals from the Ilo Hospital, of which it was only selected through the use of the non-probabilistic sampling technique of 66 health professionals after the process of applying the criteria of inclusion and exclusion.

Methodology: the present investigation was of a quantitative approach, of a non-experimental, correlational, cross-sectional type and design. The technique used in the data collection process corresponds to the survey and the duly validated instruments used were the Organizational Climate and Job Satisfaction questionnaire.

Results: the normality test for the variables Organizational Climate and Job Satisfaction come from a normal distribution having a  $p > 0.05$ , therefore these data were processed with correlation statistics of Parametric Tests, Pearson's statistical test, whose result the value found by this statistical test is a value of 0.709

Regarding the descriptive statistics of the total professionals surveyed, 76% correspond to the female sex, 24% to the male sex, the ages are mostly concentrated in 51-60 years with 28.8% in terms of marital status, the married sex predominates with 40.9 %, regarding the type of professional, the most prevalent were Nurses with 42.4%, followed by doctors with 27.3%

Regarding the general evaluation of the Organizational climate, it was found that 86% of health professionals consider that it is "acceptable", while 14% consider that there is a "good" climate, none consider it "bad".

Regarding the evaluation of job satisfaction, it was found that 70% of the health professionals surveyed are satisfied in their work center and 30% are dissatisfied.

Conclusions: The Pearson correlation coefficient for the variables Organizational Climate and Job Satisfaction has a value of 0.709; indicates that the variables have a direct and significant correlation.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, health professionals.

## INTRODUCCIÓN

Para garantizar una atención de calidad en la prestación de servicio uno de los factores que interviene dentro de la organización es mantener al personal satisfechos, motivados a través de un buen clima organizacional.

El Hospital Ilo es el único establecimiento de salud del sector público de mayor complejidad a nivel de la provincia de Ilo, cuya misión es la oferta de servicios en las diferentes especialidades a favor de la población usuaria, es por esa razón lo indispensable que el personal que forma parte de este nosocomio, cuente con las herramientas adecuadas para su desenvolvimiento adecuado, un clima organizacional saludable, contribuye directamente en la satisfacción laboral del personal.

Se puede definir clima organizacional como la apreciación que tienen los integrantes de la entidad, con respecto a su lugar de trabajo, a su entorno, comprende la estructura organizacional, estilo de liderazgo de los directivos, la comunicación, motivación, remuneración, recompensas, entre otros, influye directa en el comportamiento, desempeño y productividad de los miembros de la organización.

El ministerio de salud (MINSA), como ente rector en materia de salud, como política aprobó una norma técnica con el fin de conocer el estado del clima organizacional dentro de las entidades que conforman dicho sector, siendo una herramienta muy importante para la gestión de recursos humanos referente al buen desenvolvimiento del personal.

La satisfacción laboral está definida como una alegría que siente el trabajador en su trabajo, cuya satisfacción es atribuida a diferentes factores que contribuyen con este componente, también hay otros autores indican que la satisfacción laboral es elemento sustancial de la felicidad.

La satisfacción laboral también esta conceptualizada como un conjunto de emociones positivas o emociones favorables o desfavorables con que los colaboradores sienten de su entorno laboral, estos sentimientos se ven influenciadas principalmente por circunstancias de trabajo que el empleador brinda, los beneficios económicos y los reconocimientos.

Por ello es importante estudiar en el componente organizacional, la correspondencia dada entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud que labora en el Hospital Ilo de la provincia de Ilo.



## Índice

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPITULO I .....	1
I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO .....	2
1.1 Problema de investigación .....	2
1.2 Objetivos .....	5
1.3 Marco Teórico .....	6
1.4 Hipótesis .....	21
II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL .....	21
2.1 Técnicas, instrumentos y materiales de verificación .....	21
2.2 Campo de verificación .....	22
2.3 Estrategia de Recolección de datos .....	22
CAPITULO II .....	24
RESULTADOS .....	25
DISCUSION Y COMENTARIOS .....	35
CAPITULO III .....	38
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS .....	39
Conclusiones .....	39
Recomendaciones .....	40
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS .....	44
ANEXO 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES .....	45
ANEXO 2: DICTAMEN DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS .....	47
ANEXO 3: DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE ASESORÍA .....	49
ANEXO 4: DICTAMEN DE ASESORÍA .....	51
ANEXO 5: CUESTIONARIOS DE CLIMA Y SATISTACCIÓN LABORAL .....	53
ANEXO 6: SOLICITUD PARA APLICAR ENCUESTA .....	57
ANEXO 7: DOCUMENTO CONFORMIDAD DE HOSPITAL ILO .....	59
ANEXO 8: BASE DE DATOS .....	61

## INDICE DE TABLAS

<i>Tabla N° 1 Profesionales de la Salud Hospital Ilo según Sexo .....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla N° 2 Profesionales de la Salud según Grupo Etareo Hospital Ilo.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla N° 3 Profesionales de la Salud según estado civil Hospital Ilo.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla N° 4 Profesionales de la Salud según Tipo de profesional Hospital Ilo.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla N° 5 Clima Organizacional profesionales de la Salud Hospital Ilo.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla N° 6 Nivel de Satisfacción de los Profesionales de la Salud Hospital Ilo .....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla N° 7 Prueba de Kolmogorov de una Muestra.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla N° 8 Correlación de Pearson Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla N° 9 Correlación Dimensión Liderazgo y satisfacción laboral.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla N° 10 Correlaciones Dimensión Motivación y Satisfacción Laboral.....</i>	<i>34</i>

## INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Profesionales de la Salud Hospital Ilo según Sexo.....</i>	<i>25</i>
<i>Figura 2 Profesionales de la Salud según Grupo Etáreo Hospital Ilo .....</i>	<i>26</i>
<i>Figura 3 Profesionales de la Salud según estado civil Hospital Ilo .....</i>	<i>27</i>
<i>Figura 4 Profesionales de la Salud según Tipo de profesional Hospital Ilo .....</i>	<i>28</i>
<i>Figura 5 Clima organizacional profesionales de la Salud Hospital Ilo .....</i>	<i>29</i>
<i>Figura 6 Nivel de satisfacción de los Profesionales de la Salud Hospital Ilo .....</i>	<i>30</i>



## I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

### 1.1 Problema de investigación

#### 1.1.1 Determinación del Problema

Relación entre Clima Organizacional y nivel de satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Ilo año 2021.

#### 1.1.2 Enunciado del Problema

Relación entre Clima Organizacional y nivel de satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Ilo año 2021.

#### 1.1.3 Descripción del Problema

La salud, la seguridad y el bienestar de los colaboradores de la organización, es muy importante, también el entorno social en el que se desarrollan, es esencial para la productividad, la competitividad y el soporte de las instituciones. Es por esta razón que el clima organizacional está considerado como un proceso complejo dentro del ámbito laboral, organizaciones más preparadas centran sus estrategias en ese campo con el objeto de tomar muy en cuenta el componente humano, para lo cual han implementados mecanismos de medición del clima organizacional para la toma de decisiones, ajustes y mejoras en caso de detectar deficiencias (1).

No se puede negar que en muchas organizaciones del mundo en el campo laboral existe una gran insatisfacción laboral de los trabajadores peor aún en la coyuntura de la pandemia que ha afectado a nivel mundial, muchas empresas han tenido que cerrar por las cuarentenas prolongadas; en el caso de las organizaciones estatales no es ajena, si bien es cierto sus repercusiones son pocas, ya que en este caso el propio estado subvenciona los recursos,

lógicamente el aspecto liderazgo y organización de la entidad también son factores que repercuten en el clima laboral.

No es ajeno a nuestra realidad nacional, donde el personal que trabaja en los diferentes estamentos del estado su accionar esta supeditados a las disposiciones que emana el propio estado a través del poder ejecutivo, en lo que respecta a las políticas laborales como los incentivos y recompensas producto de su desempeño, como también en el aspecto salarial (2).

En la actualidad muchas instituciones del estado están permanentemente mejorando sus procesos en la prestación de servicios, teniendo presente que su función es netamente los servicios de hacia la sociedad.

El recurso humano es el esencial artífice de realizar las metas y objetivos de la organización, son los responsables de concretar los cambios positivos, por el mismo hecho de que pasan gran parte de sus vidas en su centro de trabajo, interactuando de tal manera con directivos e integrantes del centro laboral, producto de eso se determina la satisfacción o insatisfacción, por lo consiguiente es responsabilidad de los directivos garantizar un entorno favorable para su desarrollo (2).

El Hospital Ilo es un órgano desconcentrado de la Red Salud Ilo, de la Gerencia Regional de Salud Moquegua, que forma parte del pliego Gobierno Regional de Moquegua de acuerdo a las indagaciones realizadas al personal de planta y personal directivo actual y los que pasaron por esos cargos coinciden que los problemas son bastantes comunes que repercute que el clima Organizacional no sea el adecuado, consecuentemente la satisfacción laboral sea afectada, cuyos factores son todos los elementos que forma parte de la variable clima

organizacional, como los conflictos entre los diferentes gremios de los profesionales, la falta de cooperación, la falta de motivación la falta de identificación con la organización por no también son influidos por el aspecto organizacional el liderazgo, son factores que tienen injerencia en el buen desempeño del servidor la satisfacción laboral sea mellada por los factores descritos, que es muy común en organizaciones estatales cuando no se aborda adecuadamente en los factores que ocasionan que el clima organizacional no sea las más adecuadas.

Por lo dicho anteriormente, el motivo de la presente investigación es, establecer dimensiones de éxitos y logros centrándonos en la relación del Clima Organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Hospital Ilo.

#### **1.1.4 Justificación**

**Teórica:** La actual investigación puede contemplarse como información referencial para otras investigaciones aplicables a otras entidades públicas en salud, cuyo fin es la mejora del clima organizacional, también puede ser útil en materia de análisis en la discusión de resultados de otras investigaciones similares, logrando robustecer y nutrir conocimientos en el ámbito de su competencia.

**Práctica:** Esta investigación puede servir como una referencia para la cautelosa elección de los directivos en la entidad, para que puedan fomentar un buen clima organizacional en su entidad, contribuyendo en la mejora en la gestión de la entidad, consecuentemente se traduciría en la calidad de prestación de servicios de salud.

**Relevancia Humana:** La relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es importante para el comportamiento de las personas que laboran en los diferentes establecimientos de salud, impulsando de tal manera la eficiencia, la innovación, la diferenciación y la adaptación. También puede descubrir puntos clave que ciertamente pueden tener un efecto muy importante en el clima laboral de una organización.

## 1.2 Objetivos

### 1.2.1 General

Determinar la relación entre el clima Organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de la Salud del Hospital Ilo 2021.

### 1.2.2 Específicos

- Determinar el Clima organizacional en los profesionales de la salud del Hospital Ilo año 2021.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Hospital Ilo año 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión Liderazgo del clima Organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de la Salud del Hospital Ilo 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión Motivación del clima Organizacional y la satisfacción laboral en los profesionales de la Salud del Hospital Ilo 2021.

### 1.3 Marco Teórico

#### 1.3.1 Definición Clima Organizacional

Podría determinarse clima organizacional como el conjunto de caracteres, cualidades o propiedades con una duración usualmente constante de un centro laborable en particular, que son concebidas, notadas o percibidas por las personas que forman parte de la organización y contribuyendo así en su conducta o comportamiento.

Así, se denomina clima organizacional a al concepto compartido por los integrantes de una organización sobre el trabajo, el ambiente físico en el que se desarrolla y las relaciones interpersonales que pueden darse respecto a numerosas normas formales que tienen influencia sobre dicho trabajo.

El clima organizacional se define como una auto apreciación de la organización acerca de su futuro. La destreza en su ambiente organizacional que tienen los integrantes es la que ellos mismos observan y evalúan en conjunto, lo que da a entender que el clima organizacional es la autorreflexión de los integrantes sobre su relación entre ellos y la organización (3).

##### 1.3.1.1 Características del Clima Organizacional

- Donde prima el trabajo organizacional.
- Continúa a pesar de los cambios debidos a las condiciones ambientales.

**(ESTRUCTURA)**

- Posee una gran influencia sobre el comportamiento de los integrantes de la organización.
- Se evalúa qué tanto se caracterizan los integrantes y su nivel de compromiso con la misma. (**IDENTIDAD**)
- Está influenciado por el comportamiento y actitud de los integrantes de la organización.
- Influido por distintos aspectos referidos a la estructura organizacional, como el estilo de gestión, las políticas y planes de gestión, los sistemas de contratación y despido, etc.
- La ausencia y cambios excesivos en distintas áreas puede indicar malas condiciones de trabajo.
- Respecto a lo anterior, es menester señalar que las variaciones en el clima organizacional siempre son posibles.

### **1.3.1.2 Importancia del clima organizacional**

Debido a la conexión obvia con los recursos humanos, el clima organizacional dinamiza el sistema organizacional, con lo cual incrementa la productividad y la satisfacción laboral. Es importante identificar los problemas dentro de la organización y poder brindar las soluciones correspondientes a estos problemas, integrando a los empleados a las metas que tiene en práctica la organización.

Habilidad para establecer equipos de trabajo dentro de una organización, que puedan relacionarse entre sí y facilitar el trabajo.

Analizar las carencias y/o necesidades del personal para satisfacerlas y tengan suficientes motivos de la mejor manera posible en su centro laboral.

Saber que perteneces a un equipo y sentirte parte de una organización puede ser muy motivador para alguien que sobresalió a pesar de ciertos inconvenientes de desarrollo. Este sentido de pertenencia se puede fomentar en una organización que se centre en concienciar a los trabajadores de las decisiones que se lleven a cabo en ella. Por lo tanto, cada integrante de la organización puede sentir que es parte del centro de trabajo y así satisfacer su necesidad de pertenencia.

### **1.3.1.3 Comunicación organizacional**

Fundamentado en la red de comunicación dentro de la organización y la facilidad con la que los empleados expresan quejas en la gestión.

“La comunicación es el principal aspecto de la actividad organizada”, manteniendo informados a todos los empleados sobre las decisiones y comportamientos de la empresa, lo que creará en ellos un sentido de pertenencia y colaboración, lo que traerá variados y bastantes beneficios a los empleados y al centro laboral, haciéndolos proactivos y trabajando por objetivos comunes. y mejorar el ambiente de trabajo en toda la organización.

### **1.3.1.4 Conflicto y cooperación**

La cooperación se percibe como el sentimiento en el que los integrantes de la empresa tienen un espíritu de ayuda hacia los directores y el resto del grupo. El foco está en la reciprocidad mutua entre superiores y subordinados; el conflicto es cuando los integrantes del centro de trabajo (tanto colegas como superiores) admiten convicciones diferentes y no tiene miedo de enfrentar los problemas inmediatamente cuando surgen y grado de resolución (4).

### **1.3.1.5 Confort**

Proveniente del francés confort, que a su vez proviene, del inglés confort. El confort es lo que produce una sensación de bienestar y comodidad. Asimismo, cabe destacar que cualquier estímulo agradable o desagradable que perciba el ser humano, le va a impedir centrarse en las acciones que debe realizar, por lo que podría decirse que la mejor sensación durante un evento o actividad, es la de no sentir nada, indiferencia al entorno. Esa situación es el confort. Después de todo, para realizar una actividad, los humanos deben ignorar el medio ambiente y deben estar en confort (5).

### **1.3.1.6 Estructura**

Es la agrupación de las funciones y de las relaciones que establece explícitamente las labores y el cómo se comunica cada unidad. Siendo una herramienta importante para su desarrollo, ya que mediante ello es que se puede garantizar los planes de la empresa de manera correcta y eficiente (4).

Una buena estructura permitirá que todos los miembros de la empresa estén mejor integrados y coordinados. Con una mejor organización, los recursos se pueden usarse mejor lo que en adelante puede aumentar la eficiencia de la empresa. Una mala estructura en la organización podría originar que no cumplan cabalmente con todas funciones, por el mismo hecho de que no se dispone de recursos humanos necesarios en cada unidad orgánica para llevar a cabo en su totalidad una tarea establecida, o porque no se precisó al final a quien figura como responsable del proyecto (4).

### **1.3.1.7 Identidad**

Es un sentido de pertenencia que los conecta con la organización y se convierte en una condición importante y valioso para la organización y el individuo, por el mismo hecho en que las metas personales y de la organización son compartidos.

Actualmente se lo entiende como Sentido de Pertenencia. Es la estima que se tiene por pertenecer y ser miembro activo de la empresa contribuyendo objetivamente en el logro de metas organizacionales.

La apreciación del entusiasmo que muestra la entidad con enfoque de apertura de ideas novedosas y proyectos, el apoyo a renovaciones tecnológicas, participe responsable en riesgos, creatividad y el grado en que sean aceptados.

### **1.3.1.8 Innovación**

Se define la voluntad de los miembros de una organización para poder experimentar y asumir riesgos. Sin embargo, no es una variable que suele presentarse por sí sola, según muchos autores va acompañado de otras variables dependiendo del enfoque que se le otorgue, en su mayoría, va precedido por la creatividad. Durante décadas, la gente ha debatido si la creatividad esta considerado como una herramienta, algo que se puede aprender o algo con lo que los humanos nacen y, dicho sea de paso, se podría afirmar que la innovación es resultado lógico de crear algo. En otras palabras, estos dos factores están relacionados, pero la creatividad es siempre el precursor de la innovación. Antes de la innovación, la creatividad era un fenómeno individual, porque esta última

necesariamente se daba en un grupo porque requería ciertas habilidades, no solo poseídas por los individuos (5).

#### **1.3.1.9 Liderazgo**

Implica que los demás hagan lo que el líder desea realizar. Los gerentes deben poseer esa capacidad de liderazgo e influenciar sobre los colaboradores y de tal manera tomen las acciones necesarias para implementar estrategias. Específicamente, el liderazgo se utiliza para incentivar para que los colaboradores adopten conductas de apoyo y, de ser necesario, adoptar responsablemente los valores y actitudes. Un liderazgo fuerte y sólido potencia la implementación exitosa de la estrategia de una empresa.

“Es influenciar sobre los integrantes del equipo para que apoyen al líder en los momentos complicados”. A través de metas claras, demostrarles a los miembros del equipo que es posible cambiar si se supera la inercia, aumentando su autoconfianza y que reconozcan del potencial que poseen.

#### **1.3.1.10 Motivación**

Es la forma en que se impulsa, motiva, sostiene y dirige el comportamiento, y el tipo de respuesta subjetiva que manifiesta cuando aquello sucede. Como proceso psicológico corresponde como uno de los elementos fundamentales más importantes para entender mejor el comportamiento humano (6).

Proceso que inicia con un déficit físico o mental, o necesidades que activan conductas o impulsos dirigidos hacia metas o motivaciones. El punto para entender la motivación, radica en el significado y relación entre requerimientos, necesidades e incentivos. Un estado de energía donde el impulso del organismo

a la actividad se da a consecuencia de una presión interna dada por requerimiento también interno; estimulando así las estructuras nerviosas (vía electroquímica) dando inicio, guía y manteniendo la conducta hasta lograr una meta (6).

#### **1.3.1.11 Recompensa**

Disposición en que la organización hace uso más de la recompensa que un correctivo, generando un ambiente propicio en la organización, Pero mientras no se castigue al empleado, sino que se le motive a realizar un buen trabajo y si no lo hace bien, se le anima a mejorar a medio plazo (7).

La recompensa por un buen trabajo; prevalece el reconocimiento positivo en lugar de las sanciones; lo cual puede crear la atmósfera adecuada dentro de la organización, sin embargo, solo siendo alentado a mediano plazo mas no castigado. De acuerdo a los incentivos y sanciones, se afecta considerablemente el comportamiento de los trabajadores, por lo cual, los incentivos económicos limitan en gran medida los resultados de los programas (4).

#### **1.3.1.12 Remuneración**

Es el derecho del trabajador a tener una contraprestación, compensación o gratificación por haber dispuesto al empleador su capacidad de trabajo o por haber realizado una determinada labor (8).

Los sistemas de remuneración son considerados como una de las condiciones que repercuten o determinan en la satisfacción laboral, por el mismo hecho que satisfacer necesidades básicas del individuo; representan reconocimiento y

seguridad como símbolos de “status”; dando la oportunidad de obtener otros valores y mayor oportunidad de desarrollo (9).

#### **1.3.1.13 Toma de Decisión**

Es una sucesión de pasos en que primero se define problema o problemas, se recopilan datos, generando alternativas y consecuentemente elegir un camino como respuesta o alternativa. Una decisión consiste en discernir o elegir entre dos o más opciones, para adoptar una postura con respecto a un hecho. La toma de decisiones comprende gran parte del proceso de elegir la decisión más acertada y eficaz para resolver una situación (4).

Es un proceso por el cual se seleccionas entre las alternativas más apropiadas para solucionar diversos acontecimientos que muestra la organización. Esta referida en el sentido de la responsabilidad y autonomía que tienen los individuos en la toma de decisiones que guardan relación con su trabajo (10).

#### **1.3.2 Definición Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es una variable que se determina en el desempeño y actitud de la opinión subjetiva que tienen las personas acerca de su trabajo y otros aspectos del mismo. Es el grado en que a las personas disfrutan su trabajo, y la insatisfacción laboral es el grado en que al individuo les desagrada su trabajo (11).

La satisfacción laboral, es el estado emocional grato fruto del afecto por su centro laboral y sus experiencias recibidas. Naturalmente se alude a los distintos escenarios del entorno laboral que favorecen en los niveles de satisfacción en que el trabajador obtiene de él (12).

La satisfacción laboral afecta el desarrollo y actitud de las personas sobre su trabajo. Por tanto, el concepto de satisfacción se deriva del cotejo entre los estándares del trabajador y la realidad de su trabajo. “Cuanto más sea la satisfacción laboral, aumentará la determinación del trabajador para realizar la tarea”; por otro lado, si hay poca o ninguna satisfacción laboral, no estará poniendo demasiado esfuerzo en sus actividades (13).

#### **1.3.2.1 Indicadores**

##### **a) Significación de la Tarea**

La medida en que el cargo laboral afecta el trabajo de otros en el entorno laboral o en el entorno externo (14).

Los trabajadores valoran su puesto de trabajo con base en la voluntad de trabajar en relación asociada con el logro individual del trabajo en un sentido de esfuerzo, logro, igualdad y/o contribución mental (15).

Es una voluntad de trabajar basada en atribuciones asociadas con el trabajo de un individuo: un sentido de esfuerzo, logro, igualdad o contribución mental.

Tomemos en cuenta que, para los trabajadores, las actividades laborales guardan un sentido de valor personal y social; realiza su trabajo muy complaciente, por lo que decepciona feedback de compañeros de trabajo y superiores (16).

#### b) Condiciones de Trabajo

Al realizar cualquier actividad, es menester tener en cuenta siempre la seguridad e integridad física y mental del colaborador y estar al tanto de riesgos de salud, dependiendo de la labor que realice y el entorno donde se ejecute. Al hacer alguna actividad, es menester velar siempre por la salud mental y física de los colaboradores y ser muy conscientes de los riesgos para la salud que son inherentes a la tarea que se realiza y al ambiente físico en el que se desenvuelve.

El medio laboral está dado por las condiciones de un ambiente que comprende, el ruido, temperatura e iluminación, las condiciones temporales que comprende horas de labor, horas extras, los descansos y como ultimo las condiciones sociales (14).

La calificación laboral está en relación de la presencia o disposición de recursos físicos, materiales o disposiciones reglamentarias y relacionado con la máxima autoridad que regula la las labores organizacionales (17).

#### c) Reconocimiento personal y/o Social

Califica el nivel de complacencia en las interrelaciones con otros miembros de la organización, y las percepciones de la misma dentro de la organización.

“Sentimientos acerca de cómo uno percibe a las personas que guardan relación con el trabajo, incluyendo créditos por la labor hecha o críticas y elogios por el desempeño laboral” (18).

“El término puede ser definido como una tendencia a evaluar el desempeño laboral con base en el auto reconocimiento o el reconocer a las personas en relación a sus logros laborales o la influencia de estos en los resultados

indirectos, su valor para el jefe y para uno mismo respecto a cada acción hecha en el ámbito laboral" (19).

#### d) Beneficios económico

Comprende aquella voluntad de trabajar en base a una retribución remunerativa, incentivos económicos, o pecuniaria producto del esfuerzo en una tarea encomendada (19).

“Se refiere al monto remunerativo o salario como desempeño de un trabajador en el puesto laboral. Es la disponibilidad de poder laborar conforme a una retribución económica como resultado del esfuerzo de repartición de tareas, para dar a conocer objetivamente un enfoque económico de acuerdo a las responsabilidades laborales de cada trabajador” (20).

“Se refiere a beneficios laborales o de remuneración producto de las tareas realizadas, sin embargo, el punto de vista de cada trabajador es diferente, siendo de esta manera que no hay satisfacción laboral en la mayoría de empleados, lo que puede ser resultado de no existir un incentivo, bono o la falta de reconocimientos, por lo que muestra su constante insatisfacción” (21).

### 1.3.3 Revisión de Antecedentes Investigativos

#### 1.3.3.1 A nivel local

a) Autor: Huarachi Pacho Neri

Título de Tesis Postgrado: Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Ilo. II-I, año 2018.

Resumen:

En este estudio, el autor realizó un estudio correlacional no experimental. La técnica utilizada para la recopilación de datos fue una encuesta y la herramienta personalizada fue el cuestionario. Para la confiabilidad del instrumento aplico el Coeficiente alpha de Cronbach cuyos resultados arrojaron para el clima organizacional un 0,976 y para la variable satisfacción laboral fue de 0,938 el análisis estadístico lo procesaron con el programa SPSS v/24 y la prueba estadística aplicada fue el Rho de Spearman.

En los resultados arribados por este autor estableció que existe relación entre ambas variables Rho de Spearman =0,659;  $p= 0.000$  (22).

b) Autor: Arocutipa Ramos, Nelda Marlene

Título de Tesis Pregrado: Gestión del clima organizacional de la IPRES CLAS C.S. Miramar de la provincia de Ilo, Región Moquegua, Año 2017

En la investigación la autora de la presente tesis; recurrió en la aplicación de un plan de mejora del clima organizacional como parte de su contribución y una vez aplicado el plan de mejora, nuevamente evaluaron la variable objeto del estudio en las dimensiones descrita en la tesis, arribándose a la siguiente conclusión, la manejo del clima organizacional con aquellos datos agrupados de las 4 dimensiones, referentes al estilo

liderazgo, comunicación, la motivación e identidad dieron como resultado que el 57,9% era deficiente, el 42.1% es regular y producto del plan de mejora en el año 2018, se notó estadísticamente una mejora, es decir arrojó un resultado del 100% regular el clima organizacional (23).

### 1.3.3.2 A nivel nacional

Autor: Starke Moscoso, Adriana Vanessa

Título de tesis Postgrado: Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de la micro red de San Martín de Socabaya. Arequipa, 2017

#### **Resumen:**

En el estudio de investigación la población objeto de estudio estuvo conformada por 170 trabajadores de salud, obteniendo una muestra de 70 servidores entre hombres y mujeres, el nivel de estudio corresponde a una investigación de carácter descriptivo-relacional. La técnica que utilizó fue el cuestionario. Con relación a los instrumentos, utilizó el cuestionario de Litwin y Stringer eso en relación a clima organizacional y la escala de satisfacción laboral corresponde a Warr, Cook y Wall, ambas variables fueron debidamente validadas a través de la prueba del alfa de Cronbach, los resultados arribados el 81.4% de los colaboradores de salud de la Microred presento un clima organizacional alto, referente a la satisfacción el 45.7% considera satisfecho. La prueba estadística aplicada fue Chi cuadrado ( $\chi^2=5.86$ ), las variables objeto de estudio presentaron una relación estadística significativa ( $P<0.05$ ), además las estadísticas

determinaron que el 41.4% de los servidores de dicho establecimiento de salud de la microred de Salud de Socabaya consideran sentirse satisfechos en lo laboral y presentaron un clima organizacional alto (24).

a) Autor: Concha Rondón María del Carmen

Título de Tesis Pregrado: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Médicos Residentes del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2018

**Resumen:**

Evaluaron 70 residentes, cuyas edades comprenden entre 26 y 40 años, el de mayor peso porcentual (60%) corresponden entre 30 y 39 años, como dato más resaltante en lo descriptivo. El nivel de satisfacción laboral a través de la estadística determino que fue satisfactorio un 12.9% un 87.1% como insatisfactorio. En cuanto a los resultados arribados por este autor considero que el clima organizacional como malo un 1.4%, aceptable 91.4% y bueno en 7.1% concluyendo finalmente que existe una relación en la parte estadística significativa entre ambas variables objeto de estudio, también otra información relevante fue que los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral, revelaron que son deficitarios en los residentes (25).

### 1.3.3.3 A nivel internacional

a) Autor: Gerson David Aguirre

Título de Tesis: Satisfacción laboral vs Clima organizacional percepciones de los empleados de una organización comercial de Guatemala

**Resumen:**

El objeto de la investigación fue examinar la percepción que posee los trabajadores de una empresa en ciudad de Guatemala sobre el clima, con el propósito de reconocer los factores que inciden en la satisfacción Laboral, dentro de sus conclusiones determinan que la comunicación efectiva transversal entre todos los niveles de la empresa contribuirá que los objetivos organizacionales planteados sean producto en relación a la estrategia empresarial; el manejo de la información considera muy esencial para la integración de cada uno de los elementos que forma la organización a las tareas encomendadas (26).

b) Autor: Paredes Guaygua María Fernanda

Título de Tesis: El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato

**Resumen:****Resultado**

Para la encuesta actual, los métodos aplicados fueron métodos cuantitativos, por lo tanto, se utilizaron modelos estadísticos para probar las hipótesis propuestas. Además, los modelos de investigación que fortalecen en la base de investigación son dominios basados en información real de las variables estudiadas, consiguiendo estudios bibliográficos, correlacionales que miden el nivel de relaciones, el total del personal administrativo corresponde a 375, la muestra fue de 190 servidores públicos. Según el estadístico de Coeficiente de Correlación lineal de Pearson fue de 0.890 en la contratación de la hipótesis, aceptó la hipótesis alterna, demostrando de esta manera que

existe una correlación perfecta entre las variables objeto de estudio, concluyó la existencia de una relación alta (27).

#### 1.4 Hipótesis

- El Clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Hospital Ilo año 2021.
- La Dimensión Liderazgo del Clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Hospital Ilo año 2021.
- La Dimensión Motivación del Clima Organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Hospital Ilo año 2021.

## II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

### 2.1 Técnicas, instrumentos y materiales de verificación

#### 2.1.1 Técnicas:

- Encuesta
- Cuestionario

#### 2.1.2 Instrumentos:

- El cuestionario Clima Organización se encuentra respaldado por el Ministerio de Salud (MINSA), aprobado mediante R.M N.º 626-2015/MINSA.
- Cuestionario de Satisfacción Laboral, este cuestionario de la misma manera se encuentra respaldado por el Ministerio de Salud, es de

aplicación específica para el personal de salud.

### **2.1.3 Materiales de Verificación**

- Cuestionarios
- Material de escritorio.
- Computadora portátil Office 2013 Programa SPSS v.26

## **2.2 Campo de verificación**

### **2.2.1 Ámbito**

El ámbito geográfico en la que se ha desarrollado el estudio es en la provincia de Ilo distrito de Ilo, Departamento de Moquegua.

### **2.2.2 Unidades de estudio:**

Corresponde a los profesionales de la salud del Hospital Ilo objeto del presente estudio.

### **2.2.3 Temporalidad**

La información recolectada corresponde al periodo febrero 2022.

## **2.3 Estrategia de Recolección de datos**

### **2.3.1 Organización**

- ✓ Solicitar la aprobación del proyecto a la facultad de Medicina Humana de la Universidad.
- ✓ Solicitar la autorización para la aplicación de la encuesta en Dirección del Hospital Ilo.

- ✓ Coordinar con los profesionales de la salud para la aplicación de la encuesta.
- ✓ Aplicación de los cuestionarios a los profesionales de la salud.
- ✓ Recopilar, procesar, analizar e interpretar los datos obtenidos.
- ✓ Elaboración del borrador de la tesis y presentación a la Facultad de Medicina Humana.

### 2.3.2 Recursos

#### a) Humanos

- Autor: Walter Andres Estuco Del Carpio.
- Asesor: Dr. Jose Eliseo Alvarado Aco.

#### b) Recursos Físicos

- Impresos de los cuestionarios.
- Computadora con sistema operativo Windows 8, Office y programa estadístico SPSS v.26

#### c) Recursos Financieros:

Los gastos para el presente estudio son asumidos por el propio autor



## RESULTADOS

### Procesamiento y Análisis de Datos de Discusión

Tabla N° 1

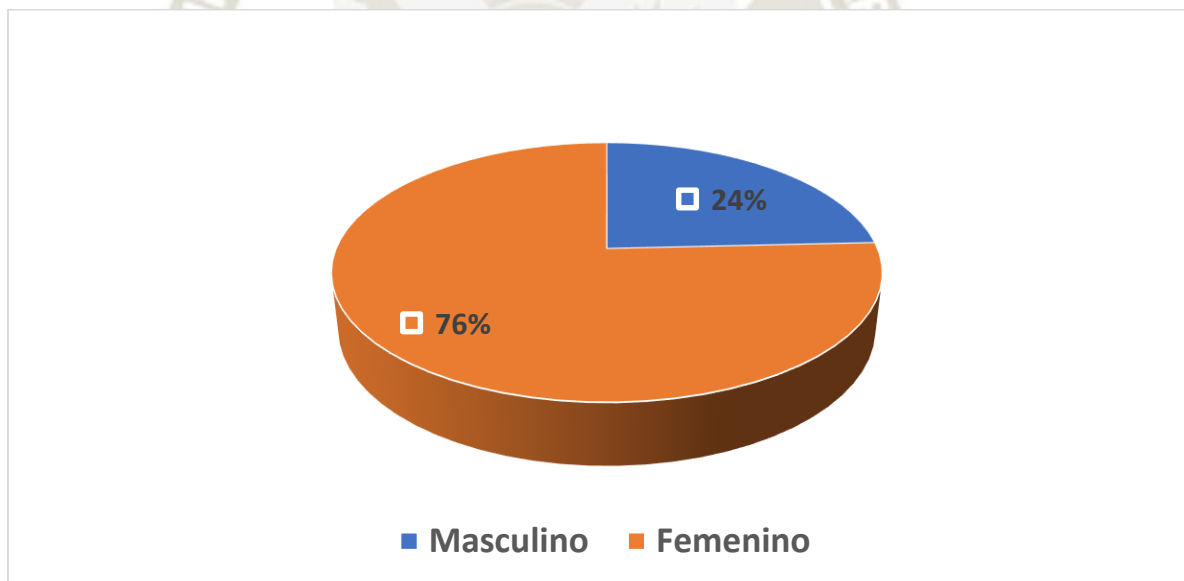
Profesionales de la Salud Hospital Ilo según Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	16	24,2
Femenino	50	75,8
Total	66	100,0

*Fuente: Elaboración propia*

Figura 1

Profesionales de la Salud Hospital Ilo según Sexo



*Fuente: Elaboración propia*

#### Interpretación:

En la figura superior se puede observar que del total de los profesionales de la salud encuestados el 76% corresponde al sexo femenino y un 24% al sexo masculino.

Tabla N° 2

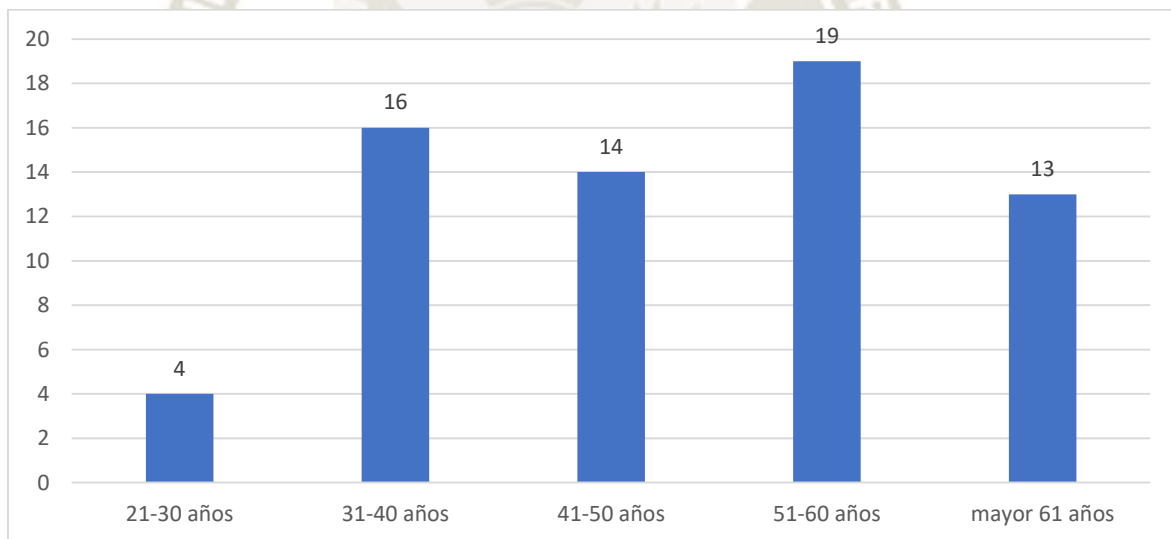
Profesionales de la Salud según Grupo Etareo Hospital Ilo

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
21-30 años	4	6,1	6,1
31-40 años	16	24,2	30,3
41-50 años	14	21,2	51,5
51-60 años	19	28,8	80,3
mayor 61 años	13	19,7	100,0
Total	66	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

Figura 2

Profesionales de la Salud según Grupo Etáreo Hospital Ilo



*Fuente: Elaboración propia*

**Interpretación:**

Según la figura, se observa que el grupo atareo de 51-60 años representa un 28.8% seguido del grupo etareo de 31-40 años de edad con un 24.2%, 41-50 años con un 21.2%, mayor de 61 años un 19.7% y por último el grupo etareo de 21-30 años con un 6.1%, su composición en mayor magnitud es por profesionales mayores de 31 años de edad.

Tabla N° 3

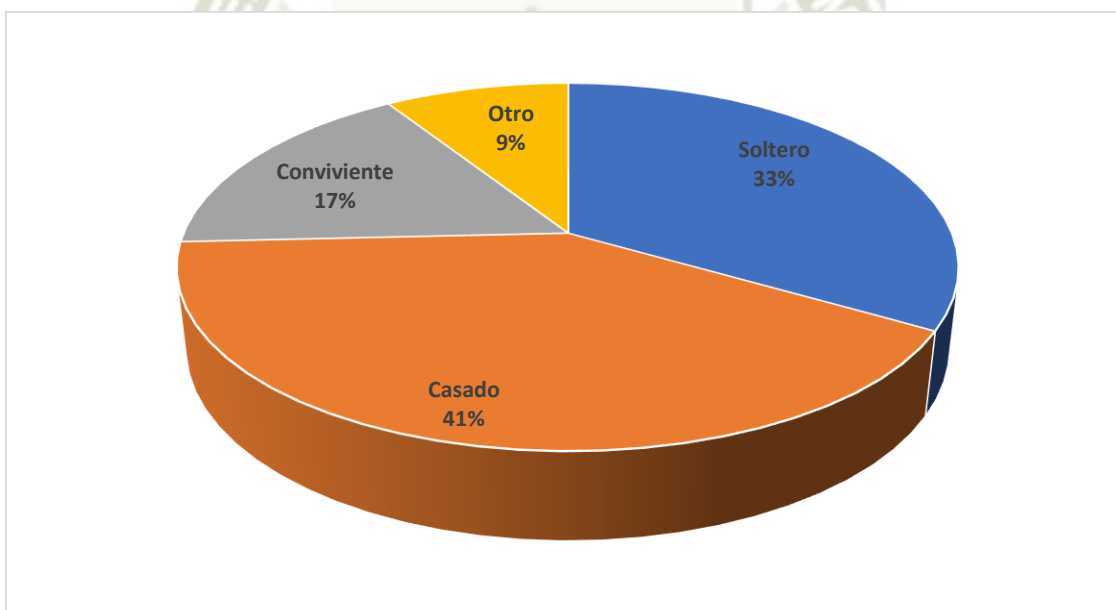
Profesionales de la Salud según estado civil Hospital Ilo

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	22	33,3
Casado	27	40,9
Conviviente	11	16,7
Otro	6	9,1
Total	66	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Profesionales de la Salud según estado civil Hospital Ilo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según la figura se observa que el estado civil casado representa un 41% del total de los encuestados, Soltero un 33%, Conviviente 17%, Otros; llámese divorciado, viudo un 9%.

Tabla N° 4

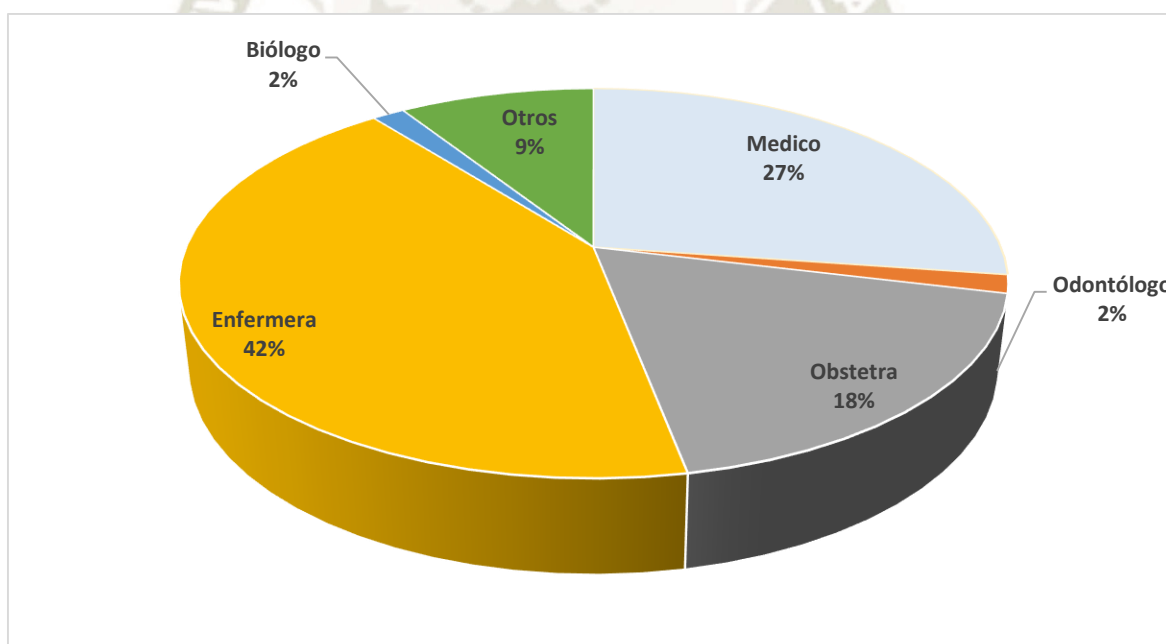
Profesionales de la Salud según Tipo de profesional Hospital Ilo

Profesión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Medico	18	27,3	27,3
Odontólogo	1	1,5	28,8
Obstetra	12	18,2	47,0
Enfermera	28	42,4	89,4
Biólogo	1	1,5	90,9
Otros	6	9,1	100,0
Total	66	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

Figura 4

Profesionales de la Salud según Tipo de profesional Hospital Ilo



*Fuente: Elaboración propia*

**Interpretación:**

Según la Figura se observa que, del total de los profesionales de la salud encuestados de acuerdo al tipo de profesión, las Enfermeras representan un 42%, Médicos un 27%, Obstetras 18%, Odontólogo 2%, Biólogo 2% y un 9% en otros se encuentran Asistentas sociales, Tecnólogos médicos, Nutrición, etc.

Tabla N° 5

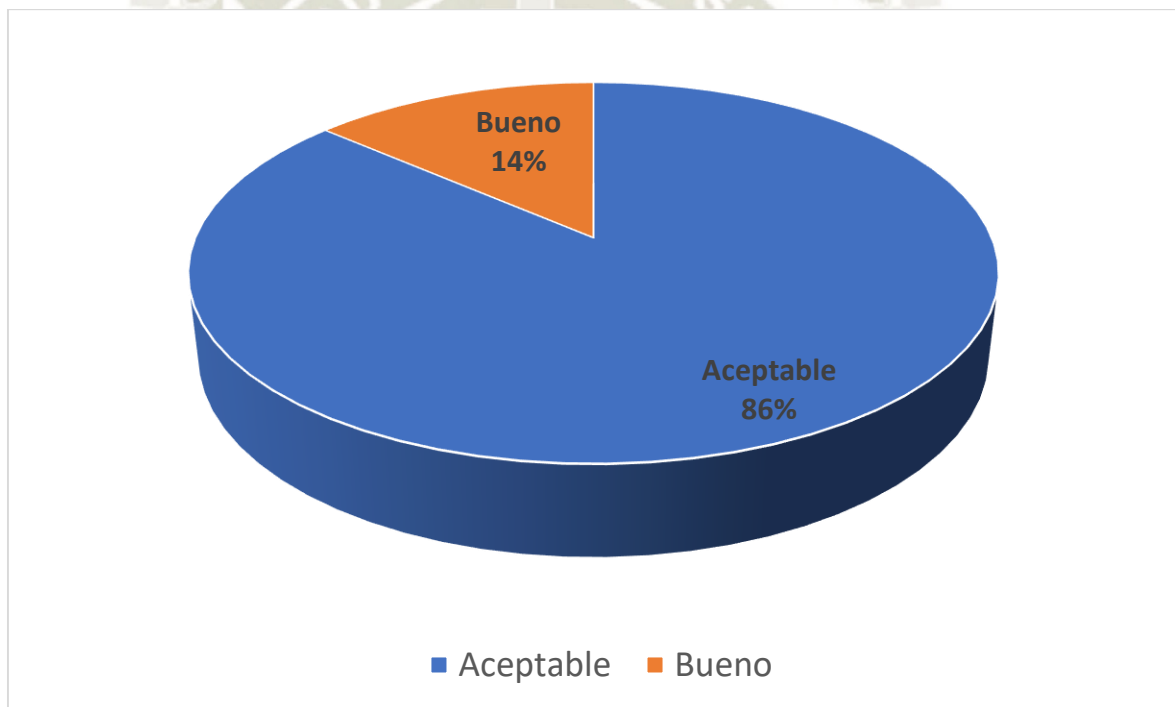
Clima Organizacional profesionales de la Salud Hospital Ilo

	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	57	86,4
Bueno	9	13,6
Total	66	100,0

Fuente: Base de Datos

Figura 5

Clima organizacional profesionales de la Salud Hospital Ilo



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Según la Figura N° 5 en cuanto a la evaluación general del clima laboral se encontró que 86% de los profesionales de la salud considera que se encuentra “aceptable”, mientras que 14% considera que existe un clima “bueno”, ninguno considera “malo”.

Tabla N° 6

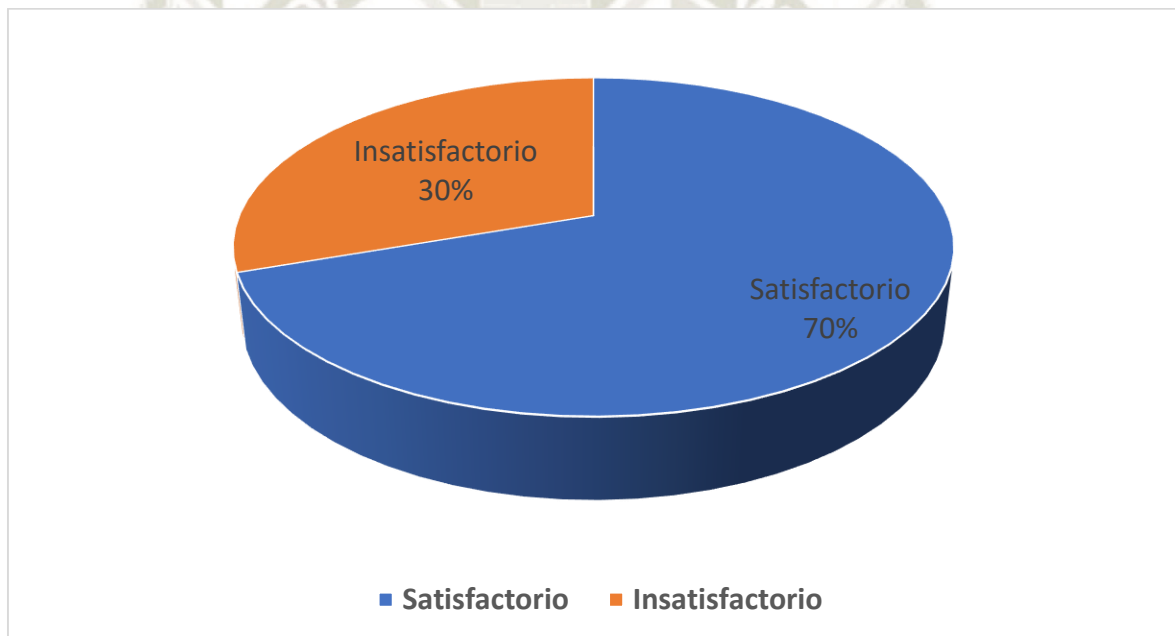
Nivel de Satisfacción de los Profesionales de la Salud Hospital Ilo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Satisfactorio	46	69,7
Insatisfactorio	20	30,3
Total	66	100,0

Fuente: Base de Datos

Figura 6

Nivel de satisfacción de los Profesionales de la Salud Hospital Ilo



Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En el proceso de evaluación de la satisfacción laboral, estadísticamente se demostró que el 70 % de los profesionales de la salud encuestados se encuentran satisfechos en su trabajo y un 30% insatisfechos.

Tabla N° 7

Prueba de Kolmogorov de una Muestra

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
N		66	66
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	184,89	72,64
	Desv. Desviación	30,392	15,193
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,066	,089
	Positivo	,066	,044
	Negativo	-,043	-,089
Estadístico de prueba		,066	,089
Sig. asintótica(bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

Fuente : Datos SPSS

En la Tabla se observa las pruebas de normalidad para las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, ambas provienen de una distribución normal teniendo un  $p > 0.05$  para Hernandez, Fernandez y Baptista (2010) estos datos deben ser procesadas mediante el estadístico de correlación de Pruebas Paramétricas.

**Hipótesis General:**

Ha = El Clima Organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los profesionales de la Salud del Hospital Ilo 2021.

Ho = El Clima Organizacional no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los profesionales de la Salud del Hospital Ilo 2021.

Tabla N° 8

Correlación de Pearson Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,709**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,709**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

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

**Interpretación:**

El coeficiente de correlación de Pearson para las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral tiene un valor de 0.709; esto, según Hernández et al. (2018) indica que las variables tienen correlación directa y significativa. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

**Hipótesis Específica 1:**

Ha = La Dimensión Liderazgo del Clima Organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los profesionales de la Salud del Hospital Ilo 2021.

Ho = La Dimensión Liderazgo del Clima Organizacional no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los profesionales de la Salud del Hospital Ilo 2021.

Tabla N° 9  
Correlación Dimensión Liderazgo y satisfacción laboral

		Liderazgo	Satisfacción Laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,581**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,581**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

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

**Interpretación:**

El coeficiente de correlación de Pearson para la dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral tiene un valor de 0.581; esto significa que tendría una correlación directa y significativa. Se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

**Hipótesis Específica 2:**

Ha = La Dimensión Motivación del Clima Organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los profesionales de la Salud del Hospital Ilo 2021.

Ho = La Dimensión Motivación del Clima Organizacional no se relaciona directamente con la satisfacción laboral en los profesionales de la Salud del Hospital Ilo 2021.

Tabla N° 10  
Correlaciones Dimensión Motivación y Satisfacción Laboral

		Motivación	Satisfacción Laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,555**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,555**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

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

**Interpretación:**

El coeficiente de correlación de Pearson para la dimensión Motivación de la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral tiene un valor de 0.555; esto significa que tendría una correlación directa y significativa. Se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

## DISCUSION Y COMENTARIOS

El objetivo del presente estudio de investigación es determinar la relación que existe entre la variable Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Hospital Ilo, para lo cual del universo de 80 profesionales de la salud se trabajó con una muestra obtenida estadísticamente de 66 profesionales de la salud.

En cuanto a los datos sociodemográficos del total de los profesionales de la salud objeto de estudio el 76% corresponde al sexo femenino y solo un 24% es de sexo masculino, cuyas edades en mayor proporción corresponde las edades de 51 a 60 años con un 29%, seguida del grupo de edad de 31-40 con un 24 y los demás grupos de edad son en menor proporción.

En cuanto al estado civil el 41% corresponde a los casados, el 33% son solteros, convivientes un 17% y por último otros un 9%.

En cuanto al tipo de profesional el 42% corresponde a la profesión Enfermeras, seguida de la profesión médica con un 27%, Obstetras un 18% y en menor proporción las profesiones de Odontólogo, Biólogo, psicólogos.

En cuanto a la evaluación general del clima organizacional se encontró que 86% de los profesionales de la salud considera que se encuentra “aceptable”, mientras que 14% considera que existe un clima “bueno”, ninguno considera “malo”.

En términos generales se puede observar estadísticamente que el Clima Organizacional no es negativo, es posible mejorarlo, de acuerdo a las dimensiones del clima organizacional se observa que el estilo de liderazgo, motivación a los colaboradores tiene relación con la satisfacción laboral.

En la evaluación de satisfacción laboral, encontramos que el 70 % de los profesionales de la salud encuestados se encuentran satisfechos en su centro de labor y un 30% insatisfechos, como se puede observar en ambas variables se correlacionan.

El coeficiente de correlación de Pearson para las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral tiene un valor de 0.709; esto, según Hernández et al. (2018) indica que las variables tienen correlación directa y significativa.

El coeficiente de correlación de Pearson para la dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral tiene un valor de 0.581; esto significa que tendría una correlación directa y significativa.

El coeficiente de correlación de Pearson para la dimensión Motivación de la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral tiene un valor de 0.555; esto significa que tendría una correlación directa y significativa.

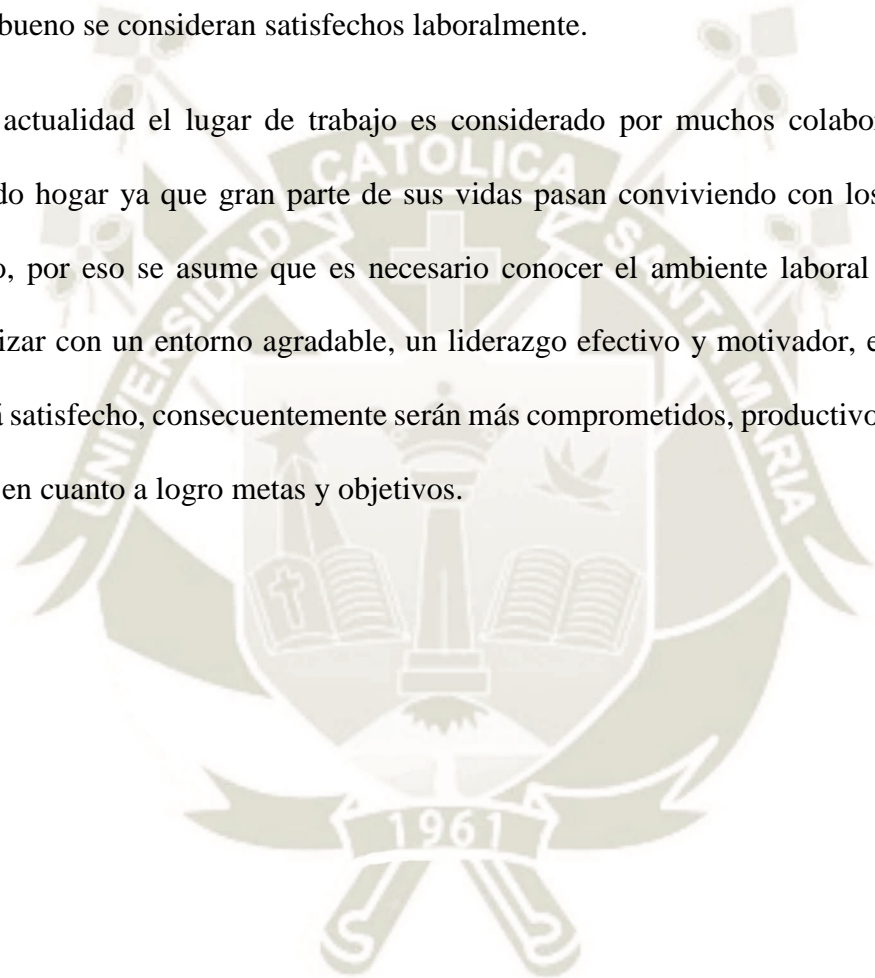
De acuerdo a la investigación realizado por el Huarachi (2018), cuyo estudio fue de tipo no experimental, correlacional de corte transversal, la técnica que utilizo para la recopilación de datos fue la encuesta a través de los cuestionarios del clima organizacional y la satisfacción laboral, los resultados arribados mediante la prueba estadística de Spearman  $=0,659$ ; con  $p= 0.000$ , concluyendo la existencia de relación entre ambas variables (22).

El estudio realizado por Starke (2018) en donde la población objeto de estudio fue de 170 trabajadores con una muestra de 70 colaboradores, el nivel de investigación aplicado en dicho estudio fue descriptivo-relacional, la técnica aplicada fue la encuesta a través de los cuestionarios, de Litwin y Stringer para clima organizacional y la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, debidamente validadas mediante la prueba del alfa de Cronbach, utilizo la prueba de Chi cuadrado ( $X^2=5.86$ ), concluyéndose que presentaron

relación significativa  $P < 0.05$  mostrando resultados similares en cuanto a la relación de las variables objeto de estudio (24).

También en la investigación realizada por Concha (2018) dentro de sus conclusiones arribadas por este autor, determinó la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, afirmando que aquellos individuos que sostienen un clima bueno se consideran satisfechos laboralmente.

En la actualidad el lugar de trabajo es considerado por muchos colaboradores como el segundo hogar ya que gran parte de sus vidas pasan conviviendo con los compañeros de trabajo, por eso se asume que es necesario conocer el ambiente laboral de una empresa garantizar con un entorno agradable, un liderazgo efectivo y motivador, el colaborador se sentirá satisfecho, consecuentemente serán más comprometidos, productivos y serán de gran ayuda en cuanto a logro metas y objetivos.





## CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### Conclusiones

Primero: El Clima Organizacional en los profesionales de la salud del Hospital Ilo consideran aceptable un 86 % y un 14 % consideran Bueno, que en términos generales dentro de la organización el clima es favorable.

Segundo: El nivel satisfacción laboral en los profesionales de la Salud del Hospital Ilo consideran satisfactorio un 70 % y un 30% se sienten insatisfecho, que en términos generales en su mayoría se sienten satisfechos.

Tercero: La conclusión en relación a la hipótesis general de la investigación se comprobó que existe relación significativa entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, hallándose un nivel de correlación de Pearson de 0.709 asimismo el nivel de significancia fue de  $\text{sig}=0,000$  valor menor al  $\text{sig}=0,05$

Cuarto: El coeficiente de correlación de Pearson para la dimensión Liderazgo de la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral tiene un valor de 0.581 concluyéndose que existe una relación significativa entre ellas. El liderazgo son competencias denominadas habilidades blandas muy esenciales en la gestión de recursos humanos y dentro del ámbito gerencial.

Quinto: El coeficiente de correlación de Pearson para la dimensión motivación de la variable Clima Organizacional y Satisfacción Laboral tiene un valor de 0.555 concluyéndose que existe una relación significativa entre ellas. Un personal motivado tendrá mayor identificación con la organización y los superiores en la consecución de metas institucionales.

## Recomendaciones

Primero: En base a la presente investigación se sugiere al director Hospital Ilo y su plana directiva, desarrollar un plan en el fortalecimiento del clima organizacional con el fin de mejorar el índice de la satisfacción laboral de los servidores públicos que laboran en dicho nosocomio, con el fin interiorizar a todos los miembros de la organización fortalecer las debilidades como el trabajo en equipo, liderazgo, estructura, motivación, etc.

Segundo: Se sugiere seguir profundizando las investigaciones en clima organizacional y satisfacción laboral con el fin de que se pueda implementar medidas acertadas en base a conocimientos sólidos sobre estas variables importantes dentro del ámbito laboral en las organizaciones.

Tercero: Se sugiere al director Hospital y los niveles superiores que en la designación en los cargos directivos o las jefaturas tomen en cuenta las competencias de habilidad de liderazgo, el líder auténtico asume el control y hace que su grupo se esfuerce para alcanzar los objetivos de la organización, muchos servidores se identifican con directivos que poseen estas habilidades.

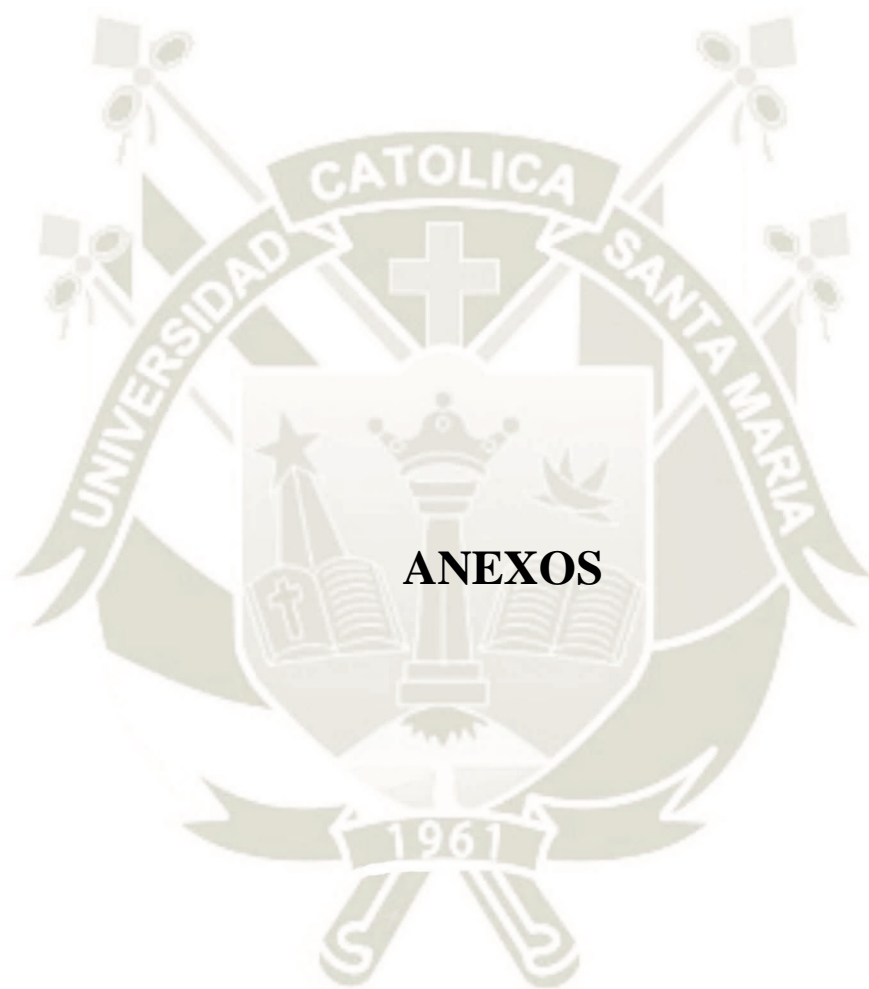
Cuarto: Se sugiere que en base a la presente investigación se desarrolle, se promueva que los directivos o las jefaturas como cultura organizacional debe practicarse la motivación a su personal por su buen desempeño. La motivación es un elemento fundamental para el éxito de una organización ya que de ella depende en gran medida que se logre alcanzar los objetivos y lo más importante el colaborador se sienta satisfecho y motivado en su centro de trabajo.

## REFERENCIAS

1. Reyna Cueva MP. Clima Organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018 [Tesis] , editor. Lima: Universidad Nacional Callao; 2019.
2. Gomero JM. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Barranca [Tesis] , editor. Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion; 2019.
3. Sanchez K. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010 [Tesis] , editor. [Tarapoto]: Universidad Nacional San Martin ; 2010.
4. Jahuir L. Percepción del clima organizacional que tienen los profesionales de la salud en el Hospital de apoyo Sandia II- 1, Puno 2015 [Tesis] , editor. [Puno]: Universidad Nacional el Altiplano; 2015.
5. Monroy VIB. Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México. Tesis doctoral. Mexico: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID.
6. Centeno Medal. Análisis motivacional del personal y su incidencia en la Organización [tesis] , editor. [Managua]: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2016.
7. Palma L. RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ADMISION DEL HOSPITAL REGIONAL CAJAMARCA 2018 [Tesis] , editor. [Cajamarca]: Universidad Privada del Norte; 2018.
8. Cabanillas, Cabrejo. Relacion entre el Clima Organizacional y la Satisfaccion Laboral area de medio Ambiente de la Empresa Minera Gold Fields Cima S.A. de la Provincia Huaygayoc en el año 2014 [Tesis] , editor. [Cajamarca]: Universidad Privada Norte; 2014.
9. Apancho, Condori. Clima Organizacional y Satisfaccion Laboral Enfermeras de Cirugia y Cebtro Quirurgico Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016 [Tesis] , editor. [Arequipa]: Universidad Nacional San Agustin Arequipa; 2016.
10. Mendoza U. Clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel N°15 Huarochirí, año 2012 [Tesis] , editor. [Huarochiri]: Universidad Cesar Vallejo; 2016.
11. Ruiz K. Nivel de Satisfaccion Empresas Publicas y Privadas de la Ciudad de Chillan [Tesis] , editor. [Chile]: Universidad de Bio-Bio; 2009.

12. Farfan C. “Satisfacción laboral y su relación con el Síndrome de Burnout de los licenciados en enfermería del Hospital II – 2 EsSalud Tarapoto – 2016” [Tesis] , editor. [San Martín]: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
13. Yesenia Charaja, Javier Mamani. Satisfacción Laboral y Motivación de los Trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo Puno Perú 2013. Scielo Peru. 2013; 5(1).
14. Fuentes S. Satisfacción Laboral en la Productividad Estudio Realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango [tesis] , editor. [Quetzaltenango]: Universidad Rafael Landívar; 2012.
15. Canchaya E. Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal Operativo de la Empresa Estrategias Corporativas de Servicios S.A.C. de Ransa San Agustín - Callao 2017 [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Inca Garcilazo de la Vega; 2017.
16. Arismendiz J. Nivel de Satisfacción Laboral de los Colaboradores de Agro Industrial San Pedro SAC en la Ciudad de Tarapoto 2019 [Tesis] , editor. [Tarapoto]: Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo; 2019.
17. Rodríguez K. Trabajo de cuidados y trabajo asalariado: desarmando nudos de reproducción de desigualdad. THEOMAI / THEOMAI Journal. 2019;(39).
18. De la Torre M. Niveles de autoestima y satisfacción laboral en los enfermeros el hospital “Víctor Larco Herrera” Lima-Perú, 2016 [Tesis] , editor. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega; 2017.
19. Alfaro. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades [Tesis] , editor. Lima: Pontificia Universidad Católica Peru; 2012.
20. Perea, Castro. Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado [Tesis] , editor. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2016.
21. Campos G. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2018 [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020.
22. Neri H. Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Ilo. II-I, año 2018 [Tesis] , editor. [Ilo]: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
23. Arocutipa N. Gestión del clima organizacional de la IPRES CLAS C.S. Miramar de la provincia de Ilo, Región Moquegua, Año 2017 [Tesis] , editor. [Ilo]: Universidad Peruana Union; 2018.
24. Starke A. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de la microred de san martin de Socabaya. Arequipa, 2017 [Tesis] , editor. [Arequipa]: Universidad Católica de Santa María; 2018.

25. Concha M. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Médicos Residentes del Hospital III Goyoneche. Tesis. Arequipa: Universidad Católica de Santa María, Arequipa.
26. Gerson A. Satisfacción laboral vs Clima organizacional “Percepciones de los empleados de una organización comercial de Guatemala”. Tesis de maestría. Guatemala: Universidad EAFIT, Escuela de Administración.
27. María P. El Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Tesis de maestría. Ambato - Ecuador: UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO, Facultad de ciencias administrativas.
28. Iñape M. MEJORAMIENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ENAPU S.A. TERMINAL PORTUARIO DE ILO, 2018 [Tesis] , editor. [Ilo]: Universidad científica del Perú; 2019.
29. Ruiz N. CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL HOSPITAL LUIS HEYSEN INCHAUSTEGI-ESSALUD, LAMBAYEQUE-PERÚ, 2019 [Tesis] , editor. [Lambayeque]: Universidad del Pacífico; 2021.
30. Montoya Cáceres P, Bello-Escamilla N, Bermúdez Jara N, Burgos Ríos F, Fuentealba Sandoval M, Padilla Pérez A. Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena [Internet] , editor. [Chile]: Universidad Estatal Chilena; 2017.
31. Javier Z. Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016 [Tesis] , editor. [Nicaragua]: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2017.
32. Pelaes O. Relación entre el clima organizacional y la satisfacción [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Nacional San Marcos; 2010.





**ANEXO 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA  
PARTICIPANTES**

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación cuyo título es: Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de la Salud Hospital Ilo.

Ilo, 2021. Una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por el Estudiante Walter Andres Estuco Del Carpio para optar por el grado de Médico Cirujano. La meta de este estudio es recopilar información sobre el clima organizacional y satisfacción laboral de la entidad donde usted labora y proponer propuestas de mejora. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de dos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Desde ya le agradezco por su participación

Marque con un aspa: (SI) - (NO) Acepto participar voluntariamente en esta investigación

Firma del participante : \_\_\_\_\_

Fecha : \_\_\_\_\_



**ANEXO 2: DICTAMEN DE APROBACIÓN DE PROYECTO  
DE TESIS**

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**MEDICINA HUMANA**

**TITULACIÓN CON TESIS**

**DICTAMEN APROBACIÓN DE PROYECTO / PLAN**

Arequipa, 25 de Noviembre

del 2021 **Dictamen: 004607-C-EPMH-2021**

Visto el proyecto / plan del expediente 004607, presentado por:

**2014101311 - ESTUCO DEL CARPIO WALTER ANDRES**

Titulado:

**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN  
PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL ILO AÑO 2021**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**1301 - FARFAN DELGADO MIGUEL FERNANDO  
DICTAMINADOR**

**1575 - MIRANDA PINTO ALEJANDRO RUTHBALDO  
DICTAMINADOR**





**ANEXO 3: DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE  
ASESORÍA**

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE ASESORÍA DE TRABAJOS**  
**DE INVESTIGACIÓN, TRABAJOS ACADÉMICOS Y/O TESIS**

Arequipa, 11 de Diciembre del 2021

Mediante el presente documento doy conformidad y soy responsable de la asesoría de tesis y/o trabajo de investigación y/o trabajo académico cumpliendo las normas vigentes establecidas por la Universidad Católica de Santa María

Título:

**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN  
LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL ILO AÑO  
2021**

Autor(es):

**2014101311 - 72029468**  
**ESTUCO DEL CARPIO WALTER ANDRES**  
**72029468@ucsm.edu.pe**

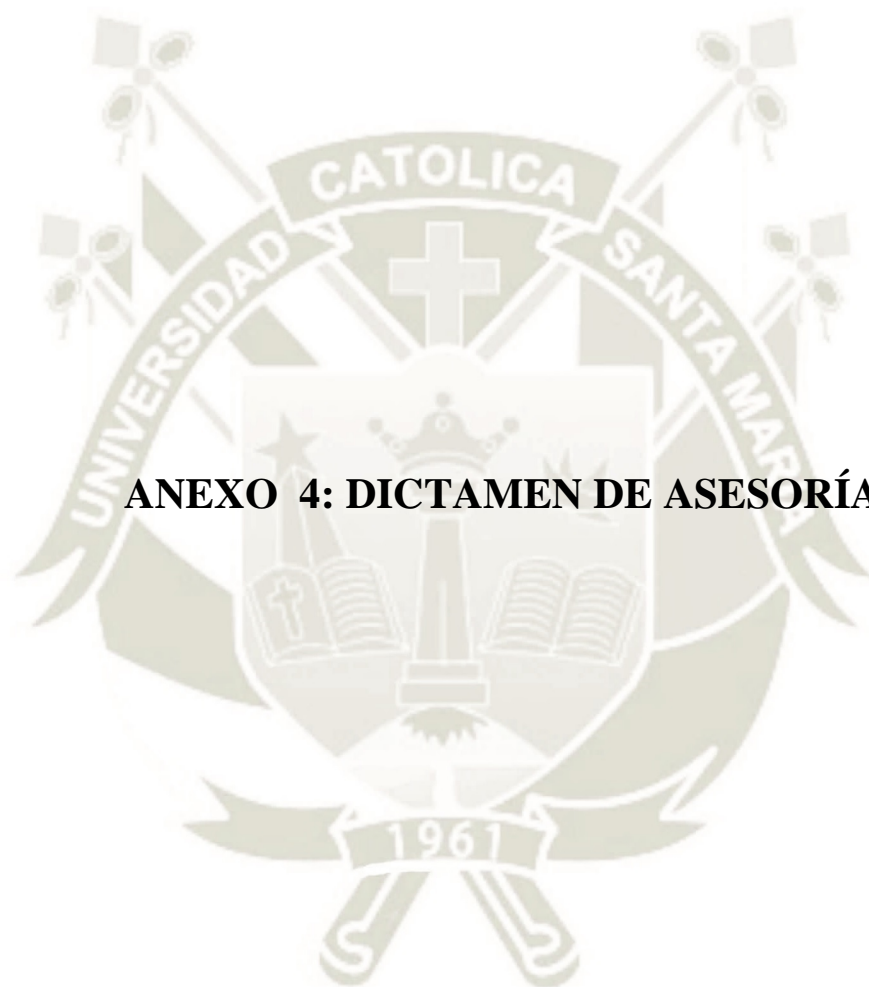
Escuela Profesional, Segunda Especialidad, Maestría o Doctorado

**MEDICINA HUMANA**

Datos del Asesor:

**29254453 1335 ALVARADO ACO JOSE ELISEO**





## **ANEXO 4: DICTAMEN DE ASESORÍA**

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**MEDICINA HUMANA**  
**TITULACIÓN CON TESIS**  
**DICTAMEN DE ASESORIA**

Arequipa, 11 de Diciembre

del 2021 **Dictamen: 004607-B-EPMH-2021**

Visto el borrador de tesis del expediente 004607, presentado por:

**2014101311 - ESTUCO DEL CARPIO WALTER ANDRES**

Titulado:

**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN  
PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL ILO AÑO 2021**

El dictamen es:

**APROBADO**

**1335 - ALVARADO ACO JOSE ELISEO  
DICTAMINADOR**





**ANEXO 5: CUESTIONARIOS DE CLIMA Y  
SATISFACCIÓN LABORAL**

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**TED** : Totalmente en desacuerdo

**ED** : En desacuerdo

**NN** : No de acuerdo ni en desacuerdo

**DA** : De acuerdo

**TA** : Totalmente de acuerdo

Nro.	ITEMs	TA	DA	NN	ED	TED
1	Mi jefe esta disponible cuando se le necesita	5	4	3	2	1
2	Los tramites que se utilizan en mi Organización son simples y facilitan la atención					
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse					
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno					
5	Existe buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
6	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de los problemas					
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
8	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo					
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud					
10	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud					
11	Estoy comprometido con mi organización de salud					
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización					
14	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo					
15	Existe sana competencia entre mis compañeros					
16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son os adecuados					
17	Se han realizad actividades recreativas los últimos seis meses					
18	Recibo mi pago a tiempo					
19	La limpieza de los ambientes es adecuada					
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo					
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales					
23	Me siento a gusto de formar parte de la organización					
24	Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan					
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal					
26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi organización					
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización					

28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud					
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuado para el progreso de mi organización					
30	En mi organización participo en la toma de decisiones					
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud					
32	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona					
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes					
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					
35	En mi equipo de trabajo puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros					
36	En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
37	Existen equidad en las remuneraciones					
38	Existe un ambiente organizado en mi organización de salud					
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada					
40	Las otras área o servicios me ayudan cuando las necesito					
41	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
42	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
43	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
44	La innovación es característica de nuestra organización					
45	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
46	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos					
47	El trabajo que realizado permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades					
48	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
49	El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato					
50	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
51	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómodo y eficientemente.					
52	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios					
53	Mi salario y beneficio son razonables					
54	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo					
55	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, tiene usted la lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne, denote su conformidad con lo que ha declarado.

CÓDIGO	Estoy:
5	TOTALMENTE DE ACUERDO CON LA OPINIÓN
4	MAYORMENTE DE ACUERDO CON LA OPINIÓN
3	INDIFERENTE A LA OPINIÓN
2	POCAS VECES DE ACUERDO CON LA OPINIÓN
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO CON LA OPINIÓN

Preg.	¿QUÉ APRECIACION TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
<b>Trabajo Actual</b>						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
<b>Trabajo en General</b>						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	5	4	3	2	1
7	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.	5	4	3	2	1
<b>Interacción con el Jefe Inmediato</b>						
8	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1
10	Los Directivos y/o Jefes demuestran un dominio técnico y conocimiento de sus funciones.	5	4	3	2	1
11	Los Directivos y/o Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	5	4	3	2	1
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.	5	4	3	2	1
<b>Oportunidades de Progreso</b>						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	5	4	3	2	1
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	5	4	3	2	1
<b>Remuneración e Incentivos</b>						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1
<b>Interrelación con los Compañeros de Trabajo</b>						
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos en general a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores .	5	4	3	2	1
<b>Ambiente de Trabajo</b>						
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución.	5	4	3	2	1
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	5	4	3	2	1
22	El nombre y prestigio del <b>MINSA</b> es gratificante para mí.	5	4	3	2	1



## **ANEXO 6: SOLICITUD PARA APLICAR ENCUESTA**

Dirección Regional de Salud Moquegua  
HOSPITAL ILO - Red - Salud Ilo  
SECRETARIA - DIRECCIÓN

21 ENE 2022

N° Reg: 372 Hora: 8:00  
Recibido por: [Firma]

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICACION DE ENCUESTA

Ilo, 20 de Enero del 2022

SEÑOR DIRECTOR HOSPITAL ILO

DR. JORGE ROBERTO PINTO RAMOS

Yo, Walter Andres Estuco Del Carpio Azuero, identificado con DNI N° 72029468 Interno de la Escuela Profesional de Medicina Humana, Facultad de Medicina, con domicilio real en la Urb. Liberación Mz11 Lte 4 de la Provincia de Ilo, Departamento de Moquegua; Ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Con el fin de gestionar mi título profesional de Médico Cirujano, siendo uno de los requisitos para su obtención la presentación y sustentación de tesis de grado y para tal fin solicito me brinde facilidades para aplicar la encuesta de cuestionario a los profesionales de la salud del Hospital Ilo bajo el régimen D.Leg 1153 cuyo título es "RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL ILO" en el transcurso del presente mes.

Adjunto:

- Dictamen de aprobación del proyecto / Plan de Tesis
- Dictamen de Asesoría de Tesis

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. señor decano, atender a mi petición por ser justicia.

Firma [Firma]  
N° DNI 72029468

DIRECCIÓN

ILO, 21 de 01 de 2022

ATENCIÓN: Lic. Edet Salgado

PARA: [Firma]

Gobierno Regional Moquegua  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD MOQUEGUA  
RED SALUD ILO - HOSPITAL ILO

[Firma]  
M.C. JORGE PINTO RAMOS  
C. U. B. TAREE



**ANEXO 7: DOCUMENTO CONFORMIDAD DE HOSPITAL**

**ILO**



"Por un Desarrollo Concertado"

## GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA

Dirección Regional de Salud Moquegua  
Red de Salud Ilo  
Hospital Ilo

Nº Doc.	
Nº Exp.	

### INFORME N° 002 - 2022-DRM-GRSM/DRSI-HI-UDI

**A :** DR. JORGE PINTO RAMOS  
DIRECTOR DEL HOSPITAL ILO.

**DE :** LIC. EDIT SALGADO RAMOS  
UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN.

**ASUNTO :** FACILIDADES PARA INVESTIGACIÓN

**FECHA :** ILO, 02 DE FEBRERO DEL 2022..

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y presentarle al Interno de Medicina de la Universidad Católica Santa María de Arequipa, alumno Walter Andrés Estuco del Carpio quien mediante documento solicita facilidades para la aplicación de una encuesta/cuestionario al personal bajo el régimen 1153 del Hospital Ilo, actividad que le permitirá el desarrollo de sus Proyecto de investigación " RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL ILO ". Se da opinión favorable para la actividad solicitada y así pueda obtener EL Titulo de Médico cirujano.

Es lo que debo informar para su conocimiento y gestión respectiva.

Atentamente.

Dirección de Salud Moquegua  
Red de Salud Ilo - Hospital Ilo



LIC. EDIT R. SALGADO RAMOS  
Jefe de la Unidad de Apoyo  
a Docencia e Investigación  
(e) Capacitación





## **ANEXO 8: BASE DE DATOS**

a) Clima Organizacional

N	Sexo	Edad	E.C	T.P.	Comunicación					Conflicto y Cooperación					Confort			Estructura						Identidad														
					12	14	32	33	34	5	15	21	35	40	43	19	42	51	2	8	24	26	27	38	48	10	11	13	23	31								
1	2	49	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	51	1	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
3	2	61	3	4	2	2	3	2	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
4	2	59	1	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2				
5	1	28	1	6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
6	2	31	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
7	2	55	2	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4			
8	2	33	3	1	3	4	3	3	4	4	4	5	2	1	4	3	3	1	3	1	1	1	4	1	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3			
9	2	45	2	1	4	2	4	2	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
10	2	40	3	4	4	4	2	2	4	4	3	5	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
11	2	53	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
12	2	60	4	4	3	1	2	2	4	3	1	4	4	3	2	4	3	2	3	2	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
13	1	52	2	2	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
14	2	57	2	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
15	1	36	1	1	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
16	2	56	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2		
17	2	64	2	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
18	2	54	2	3	3	2	1	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4		
19	2	38	1	6	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
20	2	32	1	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4		
21	2	38	3	1	2	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	2	43	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
23	2	47	1	1	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
24	2	39	1	6	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	1	65	2	1	2	2	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	1	52	2	6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	2	61	2	4	3	3	3	1	4	4	3	5	4	1	4	2	4	1	1	2	1	1	1	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	2	54	2	3	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
29	1	61	1	1	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	
30	1	34	1	1	2	2	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
31	1	57	3	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	2	60	1	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
33	2	55	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	
34	1	56	2	3	3	2	3	2	4	4	3	4	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
35	2	43	3	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	2	37	2	3	5	4	3	3	5	3	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	
37	2	46	3	3	1	3	1	3	5	3	1	4	3	3	4	2	3	3	2	1	2	4	5	3	4	4	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	
38	2	54	1	6	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
39	2	32	2	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	30	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
41	2	58	2	4	3	5	5	4	5	5	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
42	1	61	2	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	2	43	1	4	2	2	5	3	2	4	2	4	3	1	2	3	5	1	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
44	2	37	1	4	3	4	1	1	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	49	2	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
46	2	27	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

47	1	39	1	1	5	3	2	2	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4
48	1	62	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
49	2	40	1	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	3	3	2	3	5	3	5	5	5	5	4	4
50	1	67	2	1	3	1	4	1	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	3	5	2	5	5	5	5	4	5
51	2	35	1	4	1	2	4	4	2	4	2	5	3	2	2	2	3	4	1	2	3	3	4	2	3	5	5	4	3	5
52	2	28	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
53	1	39	2	1	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	1	2	3	4	4	2	1	4	4	3	3	3
54	2	68	1	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
55	2	50	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	3	4	2
56	1	65	2	1	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5
57	2	62	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5
58	2	42	1	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2
59	1	44	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	2	63	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5	3	3	3	1	3	1	2	2	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5
61	2	49	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	2	55	4	5	2	1	1	2	5	2	3	4	4	5	3	4	2	4	2	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5
63	2	48	1	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4
64	2	50	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4
65	2	60	2	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	4	1	4	4	1	4	4	4	4	5
66	2	62	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5
Numero Preguntas				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	

Innovación					Liderazgo					Motivación					Recompensa					Remuneración					Toma Decisiones				
6	22	44	50	52	1	4	9	25	29	7	17	28	46	47	49	16	20	36	39	41	18	37	53	54	55	3	30	45	
4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	2
3	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	1	4	3	4	3	3	2	4	2	3	4	2	2	2	1	3	2	3	
3	4	2	2	1	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	4	
3	4	3	3	2	4	4	2	3	2	3	1	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	2	2	3	
4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	2	2	3	3	4	
3	3	3	4	1	5	5	1	4	1	5	1	1	5	3	5	1	1	3	3	3	5	4	5	5	5	2	4	5	
4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2
3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	
2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4
1	3	2	2	2	3	4	4	1	4	1	1	4	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2
4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	5	4	1	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5
3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	1	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	1	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4
3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	4	1	4	1	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	3	4	2	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	
4	5	4	4	2	3	5	3	3	3	5	2	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	
4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	
3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	

3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3		
4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5		
4	4	4	3	4	1	3	2	3	1	3	1	3	4	4	4	4	1	2	1	1	4	1	2	2	3	3	2	4	
2	5	3	5	5	5	5	1	3	3	5	1	5	5	5	5	4	3	3	3	1	5	4	4	4	5	3	5	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
3	3	3	1	1	3	2	1	2	2	2	1	4	3	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	1	4	2	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
4	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	5	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	1	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4
4	4	3	3	3	2	4	1	1	2	4	1	2	4	3	3	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2	3	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	3	
5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	1	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	3	5	5	5	4	5	5	
4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	1	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	4	3	4	5	
1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	4	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
3	3	3	3	3	3	5	2	1	1	2	1	4	2	4	3	1	1	2	4	2	2	2	2	1	1	3	2	2	4
2	1	2	3	3	3	4	2	3	3	4	1	4	3	2	3	2	1	2	3	2	4	1	4	4	3	3	2	3	
4	4	4	2	2	1	2	2	4	2	4	1	4	4	4	4	4	1	2	4	2	1	2	4	4	4	4	2	2	4
4	4	4	4	4	4	5	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	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	2	4
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	1	5	3	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	2	4	3	3	3	
4	5	1	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	3	1	3	3
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	5	
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	3	4	3	
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4
3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	5	
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	2	1	3	3	1	4	1	3	3	1	2	5	4	
3	4	2	2	3	4	2	4	1	3	3	1	4	2	2	2	1	2	2	2	1	4	3	4	4	3	1	1	4	
4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	1	3	1	2	4	2	1	1	2	5	5	3	3	3	1	1	1	3	1	5	5	5	1	5	2	1	1	
4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	4	
5	3	3	4	3	2	1	4	1	3	1	1	5	1	4	1	4	1	5	3	1	5	4	4	4	5	2	4	1	
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	3	
2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	
1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	5	3	3	3	4	1	1	1	4	5	1	1	1	3	3	5	3	
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	2	1	3	3	1	4	1	3	3	1	2	5	4	
27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	

b) Satisfacción Laboral

N	Trabajo actual				Trabajo general			interacción jefe				Oportunidad		Remune		interrelación		Amb. trabajo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	4	4	5	5	5	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	4	2	4
4	4	3	4	2	5	2	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4
5	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4
6	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2
7	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5
8	4	2	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	3	4	5	5	5	1	3	3	3	3
9	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	2	4	2	3	3	4	2	3	4
10	5	2	3	2	5	2	2	3	1	2	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3	2	4
11	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	5
12	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4
13	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	3	5
14	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	3	5
15	5	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	4
16	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	2	3	4
17	5	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
18	2	2	2	2	4	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	3	3	2	2	4
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
20	5	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4
21	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
23	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
24	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4
25	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3
26	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
27	5	2	2	1	4	1	3	5	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	5
28	4	4	4	4	5	5	5	3	1	1	4	2	4	4	4	2	2	2	5	4	4	3
29	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
30	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	2	2	3
31	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5
32	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5
34	5	4	3	2	5	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5
37	5	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	4	5	2	2	4
38	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
39	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3
40	5	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
41	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
42	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	5	1	3	5
43	4	2	4	1	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	3	4
44	4	4	4	2	4	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4
45	5	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4
46	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
47	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
48	4	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	5	4	4	4	3	4

49	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	5	4	4	5	4	4
50	4	2	2	1	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	1	1	5	4	3	1	2	4
51	5	4	5	5	5	4	4	3	2	2	2	2	2	5	2	2	5	5	4	3	3	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
53	4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4
54	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
55	5	2	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5
56	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
57	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
58	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3
59	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
60	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
61	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
62	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
63	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4
64	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4
65	2	2	1	1	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	5
66	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3

