



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**

**FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL  
DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE MICRO RED DE  
PAMPAPHALLA, SICUANI 2021.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

**Bach. LEON SONCCO, ESTEBAN**

**LIMA - PERÚ**

**2021**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Dr. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA**

## **JURADOS EXAMINADORES**

---

**Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE**  
**Presidente**

---

**Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO**  
**Secretario**

---

**Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Lo dedico en agradecimiento a Dios y a mis padres, a mis hermanos hermanas por su apoyo incondicional, a mi querida hija Brigitte y con mucho amor a mi esposa Claudia, quienes me motivaron de diversas maneras a seguir adelante. Dedico también este trabajo de investigación a mis queridos cuñados y amigos que me apoyaron en todo momento.

## **AGRADECIMIENTO**

Ante todo, agradecido con Dios por mantenerme con salud y alcanzar este logro. Un agradecimiento especial a mi familia, quienes fueron mi aliento y propósito en esta meta, a mis amigos especialmente a Oscar Fernando Mujica, que formaron parte de cada etapa para llegar al reto a mi trabajo por la facilidad y comprensión. A mi asesor Dr. Eugenio Cruz Telada A la Univesidad Telesup.

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación del Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en profesionales de salud de la Micro Red de Salud Pampaphalla, Sicuani 2021, también la metodología de investigación fue correlacional de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal y de método cuantitativo, la población conformada es de 104 profesionales de la salud en la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021. Para la compilación de datos se aplicaron dos cuestionarios altamente confiables y válidos, las escalas de clima organizacional y satisfacción laboral se tomaron de Sonia Palma Carrilo (2005) con los resultados especificados en la investigación. Asimismo, se observa que arrojó en el clima organizacional el 67,3% describiéndose que fue medio, mientras que el 24% lo describen como bajo y el 8,7% alto y la satisfacción laboral se observa que fue el 62,5% considerando que existió un nivel bajo de satisfacción laboral, mientras que el 37,5% un nivel medio, esto quiere decir, que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021.

**Palabra clave:** clima organizacional y satisfacción laboral

## ABSTRACT

The objective of this work is to determine the relationship of Organizational Climate and Job Satisfaction in health professionals of the Micro Health Network Pampaphalla, Sicuani 2021, having as a correlational research methodology of a basic type of non-experimental design of cross-section of quantitative method, the conformed population is 104 health professionals in the Micro Network of Pampaphalla, Sicuani 2021. For the compilation of data, two highly reliable and valid questionnaires were applied, the organizational climate and job satisfaction scales by Sonia Palma Carrilo ( 2005) with the results specified in the investigation. They showed that the organizational climate is observed that 67.3% describe that their organizational climate is medium, while 24% describe it as low and 8.7% high and job satisfaction it is observed that 62.5% consider that There is a low level of job satisfaction, while 37.5% a medium level, that means that it presents a considerable degree of positive correlation, concluding that there is a relationship between the organizational climate and job satisfaction in the professionals of the Micro Network of Pampaphalla Sicuani Health 2021.

**Key word:** organizational climate and job satisfaction

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>CARÁTULA</b> .....	<b>i</b>
<b>ASESOR DE TESIS</b> .....	<b>ii</b>
<b>JURADOS EXAMINADORES</b> .....	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>xiv</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>xv</b>
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>17</b>
1.1. Planteamiento de Problema .....	17
1.2. Formulación de Problema .....	19
1.2.1. Problema General .....	19
1.2.2. Problema Específico .....	19
1.3. Justificación del estudio.....	20
1.3.1. Justificación teórica.....	20
1.3.2. Justificación práctica.....	20
1.3.3. Justificación metodológica.....	21
1.3.4. Justificación social.....	21
1.4. Objetivos de la Investigación.....	21
1.4.1. Objetivo General.....	21
1.4.2. Objetivo específico.....	22
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>23</b>
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	23
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	26
2.2. Bases teóricas de las Variables.....	30
2.2.1. Clima Organizacional .....	30
2.2.2. Satisfacción laboral .....	33
2.3. Definición de términos básicos .....	37

<b>III. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>40</b>
3.1. Hipótesis.....	40
3.1.1. Hipótesis general.....	40
3.1.2. Hipótesis específica .....	40
3.2. Variables de Estudio.....	40
3.2.1. Definición conceptual .....	40
3.2.2. Definición operacional .....	42
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	43
3.3.1. Tipo de investigación.....	43
3.3.3. Nivel de investigación.....	43
3.4. Diseño de la investigación .....	43
3.5. Población y muestra de estudio.....	44
3.5.1. Población .....	44
3.5.2. Muestra .....	44
3.5.3. Muestreo .....	44
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
3.6.1. Ficha técnica - Escala de clima laboral SPC-CL .....	45
3.6.2. Ficha técnica - Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC).....	46
3.6.3. Validez y Confiabilidad del instrumento.....	46
3.7. Método de análisis de datos.....	46
3.8. Aspectos éticos .....	47
<b>IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>48</b>
4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado.....	48
4.1.1. Presentación del instrumento.....	48
4.1.2. Fiabilidad del instrumento .....	48
4.1.3. Resultados sociodemográficos .....	49
4.1.4. Resultados de la variable clima organizacional.....	55
<b>4.1.5. Comparación promedio de las dimensiones del clima</b> <b>laboral .....</b>	<b>61</b>
<b>4.1.6. Resultados de la variable satisfacción laboral .....</b>	<b>62</b>
<b>4.1.7. Comparación promedio de las dimensiones de la</b> <b>satisfacción laboral.....</b>	<b>69</b>
4.2. Prueba de Normalidad.....	70
4.3. Prueba de Hipótesis .....	71
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>78</b>
5.1. Análisis de la discusión de resultados .....	78

<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>82</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>84</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>86</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>90</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	91
Anexo 2. Matriz operacional.....	92
Anexo 3. Instrumentos .....	94
Anexo 4. Validación de los instrumentos .....	98
Anexo 5. Matriz de datos. ....	105

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Definición conceptual de las variables.....	42
Tabla 2.	Estadísticas de fiabilidad .....	48
Tabla 3.	Edad de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	49
Tabla 4.	Sexo de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	50
Tabla 5.	Ocupación de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	51
Tabla 6.	Tiempo de servicio de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	52
Tabla 7.	Condición laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	53
Tabla 8.	Estado civil de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	54
Tabla 9.	Clima organizacional en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	55
Tabla 10.	Dimensión autorrealización en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	56
Tabla 11.	Dimensión involucramiento laboral en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	57
Tabla 12.	Dimensión supervisión en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	58
Tabla 13.	Dimensión comunicación en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	59
Tabla 14.	Dimensión condiciones laborales en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	60
Tabla 15.	Comparación promedio de las dimensiones del Clima organizacional en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	61

Tabla 16. Satisfacción laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	62
Tabla 17. Desempeño de tareas de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	63
Tabla 18. Condiciones físicas y/o materiales de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	64
Tabla 19. Beneficios remunerativos de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	65
Tabla 20. Desarrollo personal de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	66
Tabla 21. Políticas administrativas de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	67
Tabla 22. Relaciones sociales de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	68
Tabla 23. Comparación promedio de las dimensiones de la Satisfacción laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021 .....	69
Tabla 24. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable clima laboral.....	70
Tabla 25. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable satisfacción laboral .....	71
Tabla 26. Correlación de Rho de Spearman .....	72
Tabla 27. Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021 .....	72
Tabla 28. Autorrealización y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021 .....	73
Tabla 29. Involucramiento laboral y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021 .....	74
Tabla 30. Supervisión y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021 .....	75
Tabla 31. Comunicación y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021 .....	76

Tabla 32. Condiciones laborales y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021 .....	77
---	----

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad .....	49
Figura 2. Sexo .....	50
Figura 3. Ocupación .....	51
Figura 4. Tiempo de servicio .....	52
Figura 5. Condición laboral.....	53
Figura 6. Estado civil .....	54
Figura 7. Clima organizacional .....	55
Figura 8. Dimensión autorrealización .....	56
Figura 9. Dimensión involucramiento laboral.....	57
Figura 10. Dimensión supervisión .....	58
Figura 11. Dimensión comunicación .....	59
Figura 12. Condiciones laborales.....	60
Figura 13. Dimensiones del clima organizacional .....	61
Figura 14. Satisfacción laboral .....	62
Figura 15. Desempeño de tareas.....	63
Figura 16. Condiciones físicas y/o materiales .....	64
Figura 17. Beneficios remunerativos .....	65
Figura 18. Desarrollo personal .....	66
Figura 19. Políticas administrativas.....	67
Figura 20. Relaciones sociales.....	68
Figura 21. Dimensiones de la Satisfacción laboral.....	69

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación da a conocer cuál es la relación del clima organizacional y satisfacción laboral, siendo que estas organizaciones de salud o llamados también establecimientos de salud coinciden en reconocer que el humano es indispensable para el buen desarrollo en toda organización, de tal forma que, es necesario implementar mecanismos de medición periódica para el análisis del clima organizacional en el personal de salud (MINSa, 2011). El desarrollo de la investigación se llevó de acuerdo a la siguiente distribución.

**Capítulo I. Planteamiento del problema,** se describen los problemas de clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de salud, se formula el problema general y específico, donde surge el objetivo general y los objetivos específicos, que explica el propósito de formalizar la investigación.

**Capítulo II. Marco teórico,** se presenta el marco teórico con sus principales antecedentes a nivel internacionales y nacionales, se mantiene con las bases teóricas del clima organizacional y satisfacción laboral.

**Capítulo III. Metodología,** se observa la hipótesis general y específicas de investigación con sus respectivas definiciones y operacionalización, así mismo de las variables el nivel de investigación, diseño y población de investigación y las técnicas e instrumentos utilizados, para poder desarrollar los métodos del análisis. A través de esta preocupación, proponemos conocer la relación existente entre clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

**Capítulo IV. Resultados,** se encuentran los resultados obtenidos en la investigación, el análisis estadístico descriptivo para lograr los porcentajes de los datos, con el fin de realizar la confirmación de las hipótesis planteadas de las variables mediante el programa SPSS.

**Capítulo V. Discusión,** se encuentra la discusión de los resultados corroborando los antecedentes y las principales teorías.

**Capítulo VI. Conclusiones,** se presentan las conclusiones de los resultados de acuerdo a los hallazgos encontrados en el presente estudio.

**Capítulo VII. Recomendaciones,** se dan las recomendaciones conforme a los hallazgos de la investigación, bibliográfica revisada de acuerdo a las normas APA, anexo y la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización y los instrumentos utilizados, las bases de datos.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento de Problema**

Desde el año 2008 en el Perú, el Ministerio de Salud se ha preocupado por tomar en cuenta al clima organizacional como una variable importante para aumentar la calidad de atención con el objetivo de mejorar el porcentaje de satisfacción del usuario externo (Ellegren, 2015), si bien es cierto el clima organizacional o llamado también como clima laboral, es uno de los conceptos que ha alcanzado diferentes significados, es así que Sonia Palma en su investigación de la variable en mención ha tomado en cuenta las dimensiones de la autorrealización, que es satisfacción de las necesidades humanas de haber logrado y cumplido metas personales y crecer profesionalmente, el involucramiento laboral consiste en que los trabajadores se sienten comprometidos con su trabajo se sienten orgullosos de sí mismo, apoyan los objetivos de la organización, la supervisión es la acción y afecto de supervisar brindar apoyo y orientación y de mantener informado sobre el trabajo, la comunicación es el intercambio de información para su desarrollo y las condiciones laborales que determinen su situación y realice sus horas de trabajo dentro de su jornada que le corresponde.

El clima organizacional evalúa las causas que afectan el comportamiento organizacional, permitiendo hacer cambios en las conductas y actitudes de los colaboradores involucrados. sería adecuado indicar que en nuestro país la preocupación por el clima organizacional se ha introducido en el sector salud. (Palma Carrillo, 2004).

En la ciudad del Cusco se ha demostrado en diferentes investigaciones como en la de (Asencios Trujillo, 2017), donde demuestra que el nivel de clima organizacional en los trabajadores del Hospital Adolfo Guevara Velasco Essalud es inadecuado a lo que el investigador sugiere mayor intervención en el clima organizacional de dicha institución, ya que esto podría ocasionar problemas a futuro en la atención de los usuarios, recordando que los trabajadores de dicha área son los encargados de tratar los casos de emergencias.

La Unidad Ejecutora 401 Red de Salud Canas, Canchis y Espinar, es una organización que gerencia servicios de salud con trabajo multisectorial concertado

y destinado a mejorar la salud de la población, priorizando a los usuarios más vulnerables, según los lineamientos del modelo de atención integral en salud con equidad, calidad, respetando su cultura y derecho a la vida, logrando el bienestar de la persona, familia y su entorno, con dependencia legal administrativa de la Gerencia Regional de Desarrollo Social de la Dirección Regional de Salud Cusco. Se localiza al Noroeste del Distrito de Sicuani, teniendo como población asignada a un total de habitantes dentro de su marco institucional. El Centro de Salud Pampaphalla categorizado como nivel 1.3, del distrito de Sicuani provincia de Canchis, departamento de Cusco cuenta con 104 profesionales, los cuales se dividen en tres áreas: asistencial, no asistencial, administrativo. Teniendo como objetivo la mejora de la calidad de salud y condiciones de habitabilidad de la población, inclusión social e igualdad de género y asegurar un ambiente saludable que reduzca la vulnerabilidad de la población y sus medios de vida. Con una proyección de ser líder en gestión con personal competente y comprometido que fortalezca la atención integral, donde sus establecimientos cuenten con capacidad resolutive, y cuya población practique el autocuidado de su salud y goce de una buena calidad de vida, en tanto es de suma importancia la valoración del clima organizacional en dicha institución, ya que un clima organizacional deficiente afectaría directamente a la población que es atendida en el establecimiento y se vería afectada la satisfacción laboral en los profesionales del establecimiento de salud.

Quien describe la satisfacción laboral como la forma general que una persona tiene su puesto de trabajo, es así como señala que una persona con un alto nivel de satisfacción con el puesto tiene como actitudes positivas hacia el mismo y por otro lado una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. (Robbins, 1998)

Conocer la opinión de los profesionales de la salud con respecto a la organización y a su sistema en el cual se desarrolla e interactúa con su medio que es importante, y se conoce cuan satisfecho está en este trabajo, asimismo mediante ello tendremos buenos niveles de productividad dentro de su organización.

Se ha observado que algunos de los profesionales de salud de la micro red de Pampaphalla, no se sienten comprometidos e identificados con la institución, ya

que durante sus labores diarias demuestran apatía y poca colaboración con sus compañeros logrando metas en común, así mismo existen discrepancias entre los diversos profesionales, lo que ocasiona el retraso en la atención de la población, y muchas veces, esto se da a raíz de que el proceso para cualquier trámite documentarios sería muy engorroso, es por ello que estudiar las variables de clima organizacional y satisfacción laboral es de suma importancia, ya que se podría tener una aproximación sobre la problemática que atraviesa el establecimiento de salud y con ello promover futuras investigaciones en relación al tema mejorando las condiciones de trabajo y bienestar en la organización, también brindando a sus profesionales condiciones adecuadas de trabajo, los empleadores tienen el deber de informar y capacitar a sus trabajadores sobre los riesgos a los que estarán expuestos en el trabajo. Si nos basamos en datos de la Organización Mundial de la Salud, EsSalud, y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, señala que existe una carencia de inversión, buena gestión y recursos en el sector salud, esto ocasiona que los servicios no sean eficaces, lo que impacta en la salud de millones de peruanos (Conexión Esan, 2018).

Por lo tanto planteamos ¿Existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la salud de la Micro Red de Salud de Pampaphalla, Sicuani 2021?

## **1.2. Formulación de Problema**

### **1.2.1. Problema General**

PG. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021?

### **1.2.2. Problema Específico**

PE.1. ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021?

PE.2. ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021?

PE.3. ¿Cuál es la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021?

PE.4. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021?

P.E.5 ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021?.

### **1.3. Justificación del estudio.**

Este trabajo de investigación beneficiara a identificar cual es la relación que existe entre el clima organizacional, en la satisfacción laboral. En la Micro Red de Salud Pampaphalla. Mediante este estudio se demostró que existen profesionales que se sienten insatisfechos por el salario, falta de comunicación y carga laboral. Este estudio permitirá identificar aquellas causas que resulten inapropiadas para blindar y mejorar lo que no está funcionando de forma acertada. Por lo que es necesario presentar las siguientes justificaciones.

#### **1.3.1. Justificación teórica.**

La investigación realizada es relevante por su valor teórico por que permitirá el desarrollo y profundización de conocimientos futuros con respecto a las variable del clima organizacional y satisfacción laboral, los cuales son elementos importantes en el desarrollo de la organización cuyo soporte se encuentra en los diferentes autores, teorías y libros.

#### **1.3.2. Justificación práctica.**

El presente trabajo de investigación es relevante en la parte práctica porque nos permitirá identificar, mejorar y generar estrategias, los cuales nos servirá como aporte para mejorar el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de Micro Red de Salud; para encontrar soluciones concretas a problemas de autorrealización, involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y en la condiciones laborales y de esta forma, incrementar el compromiso de los profesionales que laboran en la Micro Red de Salud.

### **1.3.3. Justificación metodológica.**

A nivel metodológico la investigación se justifica por que se realizó la identificación de la población finita en estudio, considerando que es un trabajo descriptivo correlacional, tipo básico, para lo cual se tomará en cuenta el nivel de confianza con el alfa de Cronbach, después de la aplicación de los siguientes instrumentos: clima laboral de Sonia Palma para la variable de clima organizacional y satisfacción laboral. Los mismos que presentan de validez y confiabilidad en su construcción y adaptación, asimismo se pudo afirmar que el instrumento para aplicar alcanza relevancia e importancia por lo que se estableció la validez de contenido por criterio de expertos por dos especialistas en Psicología. Dr. Eugenio Cruz Telada y la Dra. Rosa Esther Chirinos Susano a su vez, en el proceso estadístico se obtiene la confiabilidad a través de una prueba piloto que podrán ser utilizados en otros estudios de investigación, se utilizarán el coeficiente Alpha de Cronbach procedimientos para hallar y conocer la confiabilidad de los instrumentos los resultados y obtener información oportuna y verídica que será de gran utilidad.

### **1.3.4. Justificación social.**

A nivel social se justifica su relevancia que es considerado como un agente de socialización y la investigación nos permitió obtener importante información de los niveles de clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de salud población de estudio, en tal sentido el estudio se justifica por en cuanto los resultados, conclusiones y recomendaciones son de beneficio para el personal de salud que contribuirá para que las a autoridades tomen decisiones acertadas estos resultados podrán ser generalizados para su prevención e intervención en las instituciones públicas y particulares del nivel sanitario.

## **1.4. Objetivos de la Investigación.**

### **1.4.1. Objetivo General.**

OG. Determinar la relación que existe entre la clima organizacional y satisfacción laboral y en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

#### **1.4.2. Objetivo específico.**

- OE.1. Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021
- OE.2. Determinar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021
- OE.3. Determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021
- OE.4. determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021
- OE.5. Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la Investigación.**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales.**

Navarro (2020) en su tesis presentado “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluyllucucha Moyobamba, 2020” en la Universidad Cesar Vallejo tuvo como objetivo general determinar qué Factores del Clima organizacional, influyen en la satisfacción laboral del personal que labora en el Centro de Salud de Lluyllucucha de Moyobamba. su estudio descriptivo correlacional de diseño no experimental y corte transversal, contó con una muestra de 101 trabajadores, a quienes se evaluó con el cuestionario de Clima Organizacional del Minsa y otro cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma (1999). E la investigación se demuestra se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson ( $R = 0.623$ ) siendo mayor a 0.5, por ende, se concluye que existe relación entre la clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del centro de salud de Lluyllucucha-Moyobamba. El 61% percibe el clima organizacional como no saludable, y con respecto a la otra variable, el 60% tienen un nivel “Bajo” correspondiente a la satisfacción laboral, eso quiere decir que la respuesta afectiva hacia el trabajo, percibida o valorada por el trabajador del centro de salud es negativa. El objetivo general de la investigación es, determinar qué factores del clima organizacional, influyen en la satisfacción laboral del personal que labora en el Centro de Salud de Lluyllucucha de Moyobamba. En el estudio se puede obtener que percibe el clima organizacional como no saludable, y con respecto a la otra variable, el 60% tienen un nivel bajo, esta investigación contribuye a nuestro estudio pues nos da una perspectiva sobre que un clima organizacional inadecuado puede afectar negativamente la satisfacción laboral, la remuneración; es decir, una insatisfacción de salario repercutirá en la satisfacción laboral.

Ramírez (2019), en su tesis presentado en la Universidad Peruana Unión Titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital nacional de lima, 2019” El trabajo realizado tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, para lo cual se utilizó una metodología de enfoque

cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de los datos se utilizaron instrumentos validados y con la confiabilidad estadística, en cuanto a la recolección de los datos. Se puede evidenciar hace una gran falta el compañerismo entre los profesionales se observa que solo existen críticas y comentarios negativos entre los profesionales, este mismo ambiente, se aprecia en el área de cuidados intensivos pediátricos ya que, al ingresar un personal nuevo, había actitudes como darle más pacientes o no hablarle ni explicarle donde se encontraban los materiales. Este estudio nos permite visibilizar que todos los factores del clima organizacional condiciones laborales, comunicación entre los miembros de la empresa, supervisión, autorrealización e involucramiento influyen en la satisfacción laboral.

Silva & Aldave (2018), en su tesis titulado presentado a la universidad privada Antenor Orrego, el estudio realizado de Influencia del Clima organizacional sobre la Satisfacción Laboral en las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital "Víctor Ramos Guardia" de Huaraz, en la cual tuvo como objetivo definir la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en las enfermeras, se utilizó el técnica de investigación no experimental, cuantitativo, transaccional y el diseño de investigación fue correlacional. El estudio tuvo una muestra de 34 enfermeros y los materiales utilizados fueron dos encuestas el primer clima organizacional y la segunda satisfacción laboral. Los resultados resaltaron que clima organizacional el 55,9% de enfermeros aprecia que es bueno, lo que explica que trabajan en un clima saludable, donde la cultura hospitalaria existe en algunos profesionales, el potencial humano del servicio contribuyen a brindar una atención de calidad. Y con el 52,9%, la satisfacción laboral debido a que los enfermeros no se sienten valorado su labor. Por lo tanto, la satisfacción laboral está influenciada por el clima organizacional en las enfermeras del servicio de Emergencia. Esta investigación es importante considerar por que se realizó el estudio con las variables clima organizacional y satisfacción laboral. y fue de profesionales de salud.

Gutierrez & Payano (2018), en su tesis presentado en la universidad privada Norbert Wiener. Titulado "clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica san juan de Dios lima 2018" de titulación

Demostrar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, método de estudio de investigación tuvo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional. La población de estudio fue de 50 enfermeras que laboran en la Clínica San Juan de Dios de Lima. La técnica utilizada para la investigación fue la encuesta, los instrumentos empleados fueron los cuestionarios tipo Likert de José Rojas Muñoz y los resultados que se encontraron fue una correlación entre las variables asimiladas a través de la prueba de Rho Spearman de 0.223. Con respecto al Clima organizacional se obtuvo que el 17.8% fue un clima organizacional saludable, un 44.4% se consideró por mejorar y por último, un 33.8% lo señaló como no saludable con respecto a la satisfacción laboral el 53.6% de los trabajadores se encontró satisfecho, el 11.8% muy satisfecho y por último, el 34.7% demostró sentirse insatisfecho. se puede presenciar que existe una relación significativa baja entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el trabajador de la institución, los que están insatisfechos fueron los relacionados a remuneraciones e incentivos laborales, en la investigación se puede apreciar que el clima organizacional valora los procesos que afectan el comportamiento organizacional, permitiendo realizar cambios en las conductas y actitudes de las personas involucradas. Es necesario mencionar que, en el país la preocupación por el clima organizacional se ha introducido en el sector salud, Un clima laboral inadecuado afectará negativamente en la productividad de las instituciones y se puede convertir en causa de agotamiento, tensión o estrés. Así mismo, puede impactar de manera desfavorable en la satisfacción y el desempeño laboral de una persona, puesto que reduce el potencial de productividad.

También menciona de países europeos, razón a la satisfacción laboral en los trabajadores que desempeñan su labor en el sector salud, en los últimos cinco años, se observa que el promedio de satisfacción laboral bordea un 20%, por lo cual está asociada de forma muy directa a las relaciones interpersonales y al aprovechamiento o competitividad profesional. Por otro parte, un 80% en promedio se siente insatisfechos, debido fundamentalmente a las remuneraciones percibidas, la insuficiente promoción laboral, como el estímulo y capacitación, el alejamiento hacia el punto de trabajo y las deficientes condiciones laborales.

Apacho & Condori (2016), en la tesis titulada realizaron un estudio sobre “clima organización y satisfacción laboral” de los profesionales del centro quirúrgico Hospital Regional Honorio Delgado 2016. con el objetivo de describir el enlace entre el clima organizacional y satisfacción laboral. En dicho trabajo se utilizó el método cuantitativo, con un nivel de investigación descriptivo. Fueron 70 personas quienes conformaron la población, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y se utilizó los cuestionarios, los instrumentos se hizo de los cuestionarios del MINSA: clima organización y satisfacción laboral del personal de salud. Al respecto con los resultados, se logró un gran porcentaje de la población donde indica que el clima organizacional está por mejorar de acuerdo con los resultados obtenidos, que aún existen deficiencias, las cuales deben de ser mejoradas en esta Institución que brinda el servicio de salud a la población. Por otro lado, considerar que, la gran mayoría de enfermeras que trabajan no se encuentran satisfechas en su entorno laboral, opinan que no son valoradas en estos últimos años, sus condiciones laborales son muy precarias, carga laboral, inseguridad en el trabajo y también bajos salarios. Se puede conocer también insuficiente recurso humano, cansancio y disminución en la prestación de servicio, todo ello genera un clima laboral desagradable y existe comportamiento poco ético por parte del personal. Estas condiciones son causantes de conflictos en el personal de enfermería creando un ambiente desfavorable, Asimismo, en los países latinoamericanos, la insatisfacción laboral está dada principalmente por una baja remuneración económica entre otros. Finalmente, se considera por que se realiza la investigación con la variable clima organizacional y satisfacción laboral en una población similar siendo los trabajadores de salud.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales.**

Cardenas & Moncada (2021) en su tesis presentada para su seminario. Sobre el Clima Organizacional en Médicos y Enfermeras del Hospital de Villavicencio Colombia 2021, El clima organizacional se ha convertido a lo largo de los años en un tema de alta importancia dentro de los establecimientos esto debido a la relevancia que se ha identificado que tienen las aptitudes, valores y dinámicas que caracterizan a la organización. Para el planteamiento de la problemática se está tomando en cuenta información recopilada por medio de investigaciones y

estudios sobre clima organizacional realizados en su mayoría en el contexto hospitalario con el objetivo de reconocer de forma teórico práctica la importancia que tiene el clima organizacional, además se hace la selección del cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer (1968) debido a la constante incidencia de aplicación que ha tenido en el contexto latinoamericano y colombiano. El presente proyecto de investigación se tiene como objetivo evaluar el estado del clima organizacional en personal médico y enfermeras del Hospital de la ciudad de Villavicencio. Esta investigación se realizó por medio de con enfoque cuantitativo de tipo no experimental, exploratorio y transversal, haciendo uso del Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968) el cual mide el clima organizacional desde nueve dimensiones, permitiendo así que éste sea analizado desde sus diferentes formas dentro de la organización. Se aplicará a médicos y enfermeras de la ciudad de Villavicencio y la selección de la muestra se realizará a través de un muestreo probabilístico de tipo circunstancial simple, de modo que se garantice la posibilidad de que cualquier sujeto de la población sea elegido, así como que su selección se realice de forma aleatoria.

Flores & Quino (2018), en su tesis presentado para su titulación a la Universidad Mayor de San Andrés Bolivia, el clima organizacional del personal médico y de enfermería del hospital de clínicas y su efecto en la satisfacción del paciente presente investigación está vinculada con el aspecto organizacional dentro de las instituciones o establecimientos que se dedican a la salud, afronta a aspectos del Clima Organizacional y satisfacción del paciente del Hospital de Clínicas de la ciudad de La Paz, metodológicamente es una investigación cuantitativa, con tipo de estudio descriptivo. Los instrumentos de medición utilizados son las encuestas de Análisis de Clima Organizacional IMCOC (instrumento para medir el clima organizacional en Colombia) con una muestra probabilística aleatoria de 102 funcionarios del personal médico y 156 del personal de enfermería. Así también se empleó la encuesta para medir el nivel de satisfacción del paciente con una muestra probabilística estratificada conformada por 100 pacientes entre ambulatorios y hospitalizados. Los resultados alcanzados indican la estrecha relación entre las dimensiones intervinientes del Clima Organizacional y satisfacción del paciente, lo que ha consentido cumplir con los objetivos proyectados. Respecto a la hipótesis se puede certificar que fue aceptada

ya que el coeficiente de correlación alcanzado fue positiva alta de 0.770, entre las variables de Clima organizacional desfavorable y la insatisfacción del paciente, así también, una correlación positiva alta de 0.875 entre las variables de Clima Organizacional Favorable y Satisfacción del Paciente.

Peralta (2017) en su tesis presentado a la Universidad Mayor de San Andrés de Bolivia de clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada el presente investigación, está vinculada con el aspecto organizacional dentro de las instituciones que ven a sector salud, abordando aspectos del clima organizacional y la satisfacción laboral dicho estudio se realizó en el personal de enfermería al respecto de metodológicamente es una investigación cuantitativa, con tipo de estudio descriptivo y correlacional y con diseño no experimental. Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios de análisis de clima organizacional del hospital regional de Talca Chile y el cuestionario de satisfacción laboral la muestra utilizada es no probabilística y está conformado por 74 enfermeras y enfermeros. Los resultados obtenidos indican la relación entre las dimensiones intervinientes del clima organizacional y los factores que adoptan a la satisfacción laboral en el personal de enfermería, lo que ha posibilitado a cumplir con los objetivos planteados. Respecto a la hipótesis se puede testificar que fue permitida ya que el coeficiente de correlación alcanzado fue de 0.766 lo cual nos muestra que hay una relación positiva considerable entre clima organizacional y satisfacción laboral. esta investigación es importante mencionar por que se realizó el estudio con los variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Obreque (2015) en su tesis presentado a la universidad de chile para optar grado de magister. clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad 2015. Tras muchos años las instituciones públicas han medido el clima organizacional. Las escenas presentes exigen a los administradores y líderes de las instituciones conseguir los compromisos de sus funcionarios a fin de alcanzar las metas trazadas. En el caso de salud desde la aplicación de la reforma se establecen metas totalmente claras respecto al acceso a la atención en salud oportuna, protección financiera y calidad en las prestaciones de otra parte, la ley de deberes y derecho que hace exigibles términos de

producción y acciones que buscan la calidad, motivo el gran cambio de paradigma donde el usuario o paciente pasa a ser el centro de las acciones, para el logro de todas estas exigencias es necesario conseguir un alto grado de compromiso funcionario. El objetivo del presente trabajo es averiguar el clima organizacional y su relación con el compromiso funcionario y a su vez, como cuales son las dimensiones de clima que tienen mayor impacto sobre el compromiso en un hospital de baja complejidad del servicio de salud. El diseño del estudio es de tipo descriptivo transversal, no experimental, donde un total de 102 funcionarios del Hospital de Llay, se les aplicó un cuestionario de Clima organizacional y un cuestionario de Compromiso funcionario. Se encontró una correlación entre Clima Organizacional y el nivel de compromiso funcionario ( $p$ : 0.004), donde se observa que la evidencia y las dimensiones del clima que más se relacionan con el compromiso son la comunicación, la motivación, el estilo de supervisión y la identidad. Es importante mencionar por que se realizó el estudio con las variables.

Montero, (2015) en su tesis presentado a la universidad Nacional a Distancia- UNAD para optar al título de Especialista en Gestión Pública Diagnóstico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral- HEGI, Lérída-Tolima, 2015 el presente estudio es de carácter descriptivo realizado en una institución pública, conformado de 34 trabajadores pertenecientes al área de enfermería, emprenden y analizan las nueve 9 dimensiones del clima organizacional descritas por Litwin y Stringer (1968) y cuantifica como fundamento de una opinión de los encuestados la satisfacción laboral. Se ha realizado correctamente utilizando un instrumento donde se realizan con varias preguntas relacionadas con las dimensiones y la satisfacción. los resultados han sido reveladores encontrándose diferentes fortalezas y debilidades en cada una de las dimensiones generándose un sinnúmero de actividades expectativas para los miembros y el talento humano del HEGI en proceso de mejorar cada día. El estudio explica de forma breve que los trabajadores se sientan satisfechos con el ambiente laboral de la institución. Por lo que se debe tener en cuenta estrategias que mantenga un clima organizacional para los colaboradores y de ese modo, su satisfacción se encuentre en el nivel adecuado.

Este estudio aporta un valor importante a la investigación, ya que tiene como principal objetivo comprender e intervenir las relaciones de las personas con su trabajo y sus organizaciones, como factor principal satisfacción laboral. Actualmente, es la remuneración económica y también las dinámicas, las culturales, políticas e interpersonales, las que hacen los procesos de gestión y desarrollo organizacional, evitando de esta manera, la aplicación mecánica de las tecnologías de gestión de personas disponibles. En esta investigación es fundamental mencionar por que se realizó el estudio con las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

## **2.2. Bases teóricas de las Variables**

Para el proceso de investigación se hizo el abordaje de clima Organizacional para poder entender esta problemática psicosocial que a continuación se detalla.

### **2.2.1. Clima Organizacional**

Para la presente estudio es preciso tener una mejor comprensión de su desarrollo personal y profesional es un tema de gran importancia para la organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que es un elemento significativo en el desarrollo de los organismos, clima laboral o clima organizacional son conceptos considerados como sinónimos por diversos autores, en este caso, se tomó a Sonia Palma 2004 quien plantea que el clima organizacional o laboral es la percepción que tiene el colaborador respecto a su ambiente de trabajo y su estudio en profundidad diagnóstico y mejoramiento de manera directa en el llamado espíritu de la organización. El trabajador en relación a su entorno del trabajo y oportunidad de ejecución personal, incluyendo en involucramiento con la responsabilidad dada, intervención del jefe directo, acceso a la información correspondiente en el trabajo, compañerismo y condiciones laborales que permitan llevar a cabo sus ocupaciones y tareas (Palma, 2004).

El clima organizacional es el conjunto de condiciones internas en una organización que promueven satisfacción y estimulación en el personal, tales como el respeto, la comunicación y el reconocimiento a la labor desempeñada, la armonía, la colaboración, el sentido de crecimiento y desarrollo personal e

integración, los cuales son de vital importancia para el desarrollo de los procesos (Ursula, 2015).

### **2.2.1.1. Dimensiones del clima organizacional**

La presente investigación ha tenido como objetivo general determinar la relación del clima organizacional en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021. El trabajo consiste en demostrar que es un clima organizacional negativo o positivo.

**Autorrealización.** La autorrealización es la satisfacción de haber cumplido y alcanzado una o más metas personales que forman parte de su desarrollo personal y profesional existen oportunidades de progresar en la organización y las actividades en las que se trabaja permitiendo formarse y desarrollarse de forma que se pueda reconocer el logro del colaborador y el desempeño clave para el éxito del establecimiento. Por su parte Maslow aclara que la motivación del trabajador será necesario que la organización proporcione las condiciones para satisfacer. (Maslow, 1970)

**Involucramiento Laboral.** Es una percepción que mide el grado de identificación psicológica de un individuo con su trabajo, lo más importante, es que esto depende de tener conocimiento de la misión, visión y los valores, para realizar el trabajo de manera eficaz, cumpliendo las labores propuestas que son percibidas como labores que incentivan el desarrollo personal, así los trabajadores puedan alcanzar la calidad de vida laboral, importante para el cumplimiento y desarrollo de la institución, dependiendo que el trabajador corresponda con los valores que son principios de una persona y el compromiso en el desarrollo del trabajo.

**Supervisión.** Los líderes supervisan a los colaboradores para cumplir los objetivos trazados como también apoyando y orientándolos en su trabajo diario, mejorando los métodos de trabajo de acuerdo a las responsabilidades definidas en el puesto de trabajo, de este modo se podrá superar los obstáculos en el área, con el objetivo de desarrollar la productividad y eliminar los momentos de ocio. La importancia de la supervisión resaltar en la manera como el personal tiene en claro las normas y objetivos como guía de labor. Por otro lado, la satisfacción del trabajador aumenta cuando el supervisor es comprensivo y amigable, quien además brinda halagos por

el buen desempeño en el establecimiento, escucha opiniones de sus trabajadores y muestra un interés en ellos. De esta forma, el trabajador verá su ambiente laboral de manera favorable, lo cual influirá claramente en su motivación. Este aspecto también contribuye al buen clima laboral. Dado que los trabajadores al tener claro sobre sus líneas de autoridad forman confianza y una mejor solución de los problemas laborales que ocurren en las áreas de la organización.

**Comunicación.** La comunicación es toda aquella información que ayude a las personas a comprender mejor su cargo es definido como la idea del grado de claridad, relación y precisión de la indagación compartida en entre los miembros del equipo de trabajo, esta dimensión se refiere para el funcionamiento interno de la organización, donde se debe conservarse relaciones de compañerismo entre el personal del mismo área como también con los trabajadores de mayor puesto o cargo asignado, Por ello la comunicación es un parte muy importante en las instituciones públicas o privadas, ya que una organización existe cuando hay trabajadores capaces de comunicarse, realizar en conjunto y lograr objetivos en común. Además, si el canal de comunicación es bueno y asertivo se lograrán los mejores resultados en la organizacional la comunicación es toda aquella información que ayude a los colaboradores a comprender mejor su función. una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable una alta productividad y un alto rendimiento.

**Condiciones laborales.** Esta dimensión como el reconocimiento de que la organización provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Hace reconocimiento que los trabajadores tienen que cumplir de parte de la organización para brindar los materiales económicos y psicosociales como agentes físicos para cumplir funciones. Dentro de estos elementos principales para determinar el desempeño y logro en el trabajo, Al hablar de condiciones laborales, no solo se habla de remuneración económica, a si también de los diversos elementos que se necesitan para realizar un buen labor, los cuales la organización está componente de brindar, ya que favorece a la producción y mejora en la organización (Palma, 1999)

**Responsabilidad.** La presente dimensión también mencionada como empoderamiento, se refiere al nivel de autonomía que tienen los trabajadores es decir, dar cumplimiento a las obligaciones asignadas en una organización, En este aspecto es significativo valorar el tipo de supervisión que se efectúa, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados en la organización. (ESAN, 2015).

**Desafío.** Este presente aspecto se dirige en control de trabajadores de la organización, ya sean bienes donde la organización busca promover la aceptación y la capacidad de dar respuesta a un conjunto de riesgos calculados, con el fin de lograr los objetivos planteados se trata de un factor muy importante en la medida que aporta y genera un clima saludable de competitividad en la organización. (esan, 2015) ESAN con mayúscula debe ir ES UNA SIGLA

**Relaciones.** Es la percepción por parte de los colaboradores de la organización acerca a la objetividad a un ambiente de trabajo grato y de buena relación social tanto entre los compañeros como entre jefes, el buen trato y la participación, con sustento en base a la efectividad, productividad, obediencia y utilidad. (nuevadmon, 1998)

**Identidad.** Hoy en día es muy importante la identidad de la empresa en sentido de pertenecer es el orgullo ser parte del establecimiento y ser miembro activo de ella y tener un elemento significativo y valioso dentro del grupo de actividad. En general, es la sensación de compartir los objetos personales con los de la organización. (Blog, 2009)

### **2.2.2. Satisfacción laboral**

Actualmente podemos encontrar muchas opiniones sobre la variable Satisfacción laboral, ya que varía en base al enfoque que tiene cada autor. Entre las principales definiciones relacionadas con nuestra investigación se encuentran. Esta presente variable tiene relación con el desempeño, un trabajador feliz es un trabajador muy productivo. definió la satisfacción laboral como la condición que tiene el colaborador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la

organización y relaciones con la autoridad, como condiciones físicas y materiales que faciliten realizar su tarea y desempeño de tareas (Palma 2004)

La satisfacción laboral es un momento placentero o positivo, resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del colaborador en la organización. (Muñoz, 1990)

A través de muchas historias se han desarrollado conceptos y fenómenos en las investigaciones de la satisfacción laboral en su investigación para la normalización y adaptación peruana de la escala de satisfacción laboral, recopilan teorías acerca de esta variable. Si bien, se empieza en los años 1935 con la teoría de Hoppock, planteando que el término de satisfacción laboral se relaciona con el cansancio, condiciones laborales, supervisión y desarrollo de personal. Consecutivamente, se añade la variable de motivaciones intrínsecas y extrínsecas que dirigirán la conducta y comportamientos dentro de la organización, asimismo, cuando hay una oportunidad entre las condiciones ambientales o externas. (hoppock, 1935)

La satisfacción laboral, es distinguir como un aspecto que determina el grado de bienestar que una persona experimenta en su trabajo. Satisfacción laboral es una responsabilidad hacia el trabajo que es definida como estado emocional positivo hacia el trabajo en este caso es sentir tranquilidad y motivación personal y profesional en relación a la experiencia en el ámbito ocupacional, esta se relaciona efectivamente con la percepción que tiene el trabajador hacia sus responsabilidad y condiciones laborales en general dentro de la organización.

### ***2.2.2.1. Dimensiones de la satisfacción laboral***

Palma (1999) indica las consiguientes dimensiones:

***Desempeño de tareas.*** Es el rendimiento laboral menciona la valoración del colaborador acerca de sus funciones y actividades diarias que realiza en su organización.

***Condiciones físicas y/ materiales.*** Se consideran condiciones mencionadas como elementos materiales como la infraestructura, las paredes, el propio ambiente de trabajo donde laboran los profesionales.

**Beneficios remunerativos.** Los beneficios para el colaborador elementos como incentivos laborales económicos, beneficios o bonos adicionales que un colaborador recibe por realizar el trabajo que tiene.

**Desarrollo personal.** Es la oportunidad que tiene el colaborador de actividades muy significativas dentro de la organización y puede sumar al incremento y crecimiento personal y profesional de cada uno de los colaboradores es decir autorrealización.

**Políticas administrativas.** Reglas y normas establecidas en la organización y sobre las cuales cada uno de los miembros está sujeto a ellas, también están incluidos los acuerdos y lineamientos de la organización.

**Relaciones sociales.** Es una rama de la psicología social de las interacciones entre todos los miembros de la organización, es decir las relaciones de amistad entre los colaboradores donde existe armonía en la organización.

#### **2.2.2.2. Teoría Higiene –Motivacional**

Teoría de los dos factores demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral (Manzo, 1968) Los factores presentes, que son principios de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son constitutivo al trabajo logrado, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance. Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad

#### **2.2.2.3. Planteamiento basado en la discrepancia**

**Teoría del ajuste en el trabajo.** Esta teoría indica que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona como conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento con los requerimientos de la función es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador (Dawes, 1994). es más posible que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son examinados como

predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos deseados.

**Teoría de la discrepancia.** Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la apreciación del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral tiene que ver es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o encierro de la consecución de los valores laborales. La satisfacción e insatisfacción laboral se proceden de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo. En este sentido, se define el carácter dinámico de los valores que varían de persona a persona, así como la jerarquía de valores que cada individuo posee. Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual, el grado de la desconformidad valor percibido y la importancia relativa del valor para el individuo dentro de la organización. (Caballero, 2002)

#### **2.2.2.4. Planteamiento derivado de la situación**

**Teoría del procesamiento de la información social.** El individuo adaptan sus actitudes, conductas y creencias al contexto social a la realidad, a contextos y a sus conductas del presente y pasado el medio social influido por las declaraciones de los compañeros la estructura de atención al medio y los comentarios de los claves o indicadores que permite construir significados y es el trabajador quien focaliza la atención sobre determinada información. Este procesamiento depende de:

- Perspicacias y evaluaciones de elementos afectivos del ambiente laboral dentro de la organización .
- Información que provee el ambiente laboral sobre actitudes apropiadas de los individuos.
- La autopercepción de las razones para sus conductas pasadas mediadas por procesos de atribución causal.

**Teoría de eventos situacionales.** En esta presente teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por diferentes factores denominados

características situacionales y eventos situacionales (Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992). Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona expande a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión). Los sucesos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no apreciaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).

#### **2.2.2.5. Planteamiento dinámico**

Aunque no se precisa propiamente en una teoría específica, Bruggemann, Crookthall y Ulrich (1975) plantearon que el grado de satisfacción es producto de los conocimientos, así como las influencias del medio y las construcciones significativas que se elaboran en dicha interacción. Puede darse siete formas en esta proporción: satisfacción laboral progresiva, satisfacción laboral estabilizada, satisfacción laboral resignada, insatisfacción laboral constructiva, insatisfacción laboral fija. Estas afirmaciones sugieren que la satisfacción es producto de una relación de interacción con el medio ambiente mediado por las significaciones personales, las mismas que dan parte a manifestaciones dimensionadas de la actitud hacia el trabajo.

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Clima organizacional.** El clima organizacional está referido a las características que presenta el ámbito laboral; es decir, el tipo de ambiente resultante de la interacción de los diversos factores dentro de una organización, el cual influye determinadamente en las conductas de los individuos. Estas condiciones, aumentan o disminuyen, todos estos elementos van conformando lo que denominamos clima organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño dentro de la organización. (Rodrigo, 2020).

**Satisfacción laboral.** La satisfacción laboral se refiere a la respuesta positiva o afectiva, consiguiente de la relación entre las prácticas, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos (Morillo, 2006)

**Estructura organizacional.** La estructura organizacional es a la empresa lo que el esqueleto es al cuerpo, la sostiene y permite que todas las funciones se desarrollen normalmente. En el cuerpo humano cuando hay algún desequilibrio, músculo esquelético, se generan disfunciones en los órganos. Igualmente, en la empresa, cuando no existe una estructura adecuada, una o más funciones tienden a desequilibrarse provocando fallas de desempeño que pueden desencadenar una crisis (Castañeda, 2006)

**Fatiga física.** El término fatiga física se utiliza para puntualizar una serie de situaciones cuyo resultado final supone una disminución de la capacidad de trabajo sensación general de cansancio y de la resistencia del organismo. (ocupacional, 2010)

**Fatiga mental.** Es la disminución temporal de la eficiencia funcional mental y la capacidad física. Los efectos en el trabajo son evidentes: pérdida de concentración, baja relación esfuerzo resultado, menor capacidad de relacionar información y en consecuencia, aumento de los errores (enseñanza, 2015)

**La emoción.** Se produce en el empleado, al comparar los beneficios realmente obtenidos por su trabajo, respecto a sus expectativas merecidas y generadas por la contribución que la persona estima aporta a su organización refiere al grupo de emociones buenas o inconvenientes, producidas en los trabajadores como resultado de los juicios de evaluación emitidos sobre las experiencias vividas del ambiente laboral (Pedraza, 2020)

**Trabajadores de salud:** Toda los profesionales que trabajan en salud, que pertenezcan al grupo ocupacional médico, odontólogo, obstetriz/obstetra, psicólogos, enfermera, trabajadora social, técnico de enfermería, técnico de laboratorio, técnico administrativo los mismos que pueden ser nombrados, contratados, o trabajen como SNP el presente estudio procura despertar la reflexión en los trabajadores de Micro Red de Salud sobre las condiciones laborales y la forma cómo se aclara el personal, considerando que estas causas son determinantes en el éxito del trabajo de toda organización y que nos permita iniciar programas y acciones que cambien los resultados culturales que impiden al personal identificarse con la institución clima de trabajo altamente motivador,

además de lograr niveles de satisfacción personal de acuerdo con tales resultados. El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos variables del comportamiento organizacional que, al establecer una relación entre ellas, nos permiten observar y determinar la relación causal. (Gil Monte, 2012).

### **III. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

HG. Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla Sicuani 2021.

##### **3.1.2. Hipótesis específica**

HE.1. Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

HE.2. Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

HE.3. Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

HE.4. Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

HE.5. Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

#### **3.2. Variables de Estudio**

- Variable 1: Clima organizacional
- Variable 2: Satisfacción laboral

##### **3.2.1. Definición conceptual**

##### **Variable 1: Clima organizacional**

Es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructuras, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborables ello ejerce influencia directa en el

comportamiento y desempeño de los individuos. se utilizará la Escala Clima organizacional o laboral de la autora Sonia Palma Carrillo, Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert, considerando cinco valores categoriales (frecuentemente, a veces, neutro, casi nunca y nunca). Comprende un total de 50 ítems o preguntas que exploran la variable.

Para Alba (2015), el Clima Organizacional es el conjunto de las sensaciones, impresiones e actitudes de las personas que se debe a varias razones y comprende las relaciones que se lleva a cabo entre los trabajadores de la institución.

## **Variable 2: Satisfacción laboral**

La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. También se define como El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito del establecimiento u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas.

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del trabajador respecto a su entorno y condiciones de trabajo. La motivación y participación del colaborador, un armónico clima de trabajo, condiciones de seguridad, buen trato humano, sentirse realizado, sentirse capacitado respecto de los objetivos a cumplir, realizar tareas indicadas al puesto de trabajo, recibir reconocimiento de superiores jerárquicos, un salario justo, el tiempo de las vacaciones y los permisos, la posibilidad de ascenso o promoción, estabilidad en el trabajo (Garcia, 2021)

### 3.2.2. Definición operacional

**Tabla 1.**

*Definición conceptual de las variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	BAREMO
<b>Clima organizacional</b>	<b>Autorrealización</b>	Oportunidades de progresar y actividades que permite el desarrollo personal profesional	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ninguno o nunca Poco Regular o algo Mucho Todo o siempre	Bajo (10,23) Medio (24, 36) Alto (37,50)
	<b>Involucramiento labora</b>	Identificación con los valores de la organización	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47		Bajo (10,23) Medio (24, 36) Alto (37,50)
	<b>Supervisión</b>	Apreciación de funcionalidad de superiores dentro de la actividad laboral	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48		Bajo (10,23) Medio (24, 36) Alto (37,50)
	<b>Comunicación</b>	Grado de fluidez y precisión de la información para realizar con el trabajo en la organización.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49		Bajo (10,23) Medio (24, 36) Alto (37,50)
	<b>Condiciones laborales</b>	Reconocimiento de la organización en cuanto a elementos materiales económicos tecnología.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50		Bajo (10,23) Medio (24, 36) Alto (37,50)
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Desempeño de Tareas</b>	Valoración de las tareas cotidianas que realiza el trabajador en su organización	6,12,20,27	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
	<b>Condiciones Físicas y/o Materiales</b>	Materiales o infraestructura donde se desenvuelve el trabajador	1,13,21		Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
	<b>Beneficios remunerativos</b>	Grados de complacencia con el incentivo económico	1,13,21		Bajo (4-9) Medio (10-14) Alto (15-20)
	<b>Desarrollo personal</b>	Oportunidades que tiene el trabajador de realizar actividades para su autorrealización	5,11,19,26		Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
	<b>Políticas administrativas</b>	Grado de conformidad con los lineamientos de la organización	3,9,16,24		Bajo (4-9) Medio (10-14) Alto (15-20)
	<b>Relaciones sociales</b>	Grado de complacencia en las interrelaciones con los otros miembros de la organización	4,10,18,25		Bajo (4-9) Medio (10-14) Alto (15-20)

Elaboración propia.

### **3.3. Tipo y nivel de investigación**

#### **3.3.1. Tipo de investigación**

La investigación es de enfoque cuantitativa. Porque “utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (Hernández, Salazar, & Mendoza, 2013)

La investigación es descriptiva - correlacional, porque busca conocer cómo es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y Clima social familiar en los trabajadores de Andino S. A. C Cusco, 2020. “busca determinar ciertas propiedades de grupos o individuos”. (Hernández, Salazar, & Mendoza, 2013).

La investigación es básica, ya que “no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (Carrasco, 2008).

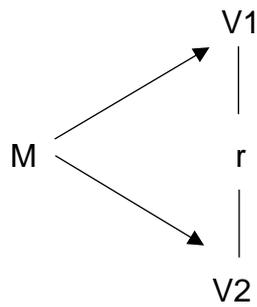
#### **3.3.3. Nivel de investigación**

Esta investigación es de un nivel correlacional, ya que busca evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. Es decir, miden cada variable presuntamente relaciona y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis cometidas a prueba (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2003).

### **3.4. Diseño de la investigación**

Según, el diseño de la presente investigación es no experimental, transversal, debido a que no se manipularon las variables deliberadamente, además los datos fueron recolectados en un solo momento y porque se buscó encontrar la relación entre las variables en un momento determinado. (Hernandez & Fernandez, 2014)

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

Ox: Observaciones sobre síndrome de Burnout

Oy: Observaciones de Clima social familiar

r : Relación entre Síndrome de burnout y Clima social familiar

### **3.5. Población y muestra de estudio**

#### **3.5.1. Población**

“La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, que son el centro del interés de la investigación y al cual se pretenden generalizar los resultados.” (Hernández, Salazar, & Mendoza, 2013, p. 132)

La población fueron los profesionales de Micro Red de Salud de Pampaphalla, integraron 109 trabajadores de ambos sexos.

#### **3.5.2. Muestra**

“Subgrupo representativo de la población del cual se recolectan los datos”. (Hernández, Salazar, & Mendoza, 2013, p. 120)

La muestra fue de 104 profesionales de Micro Red de Salud Pampaphalla 2021.

#### **3.5.3. Muestreo**

En los muestreos no probabilísticos, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de causas relacionadas con las características de la investigación (Hernández, 2104, p. 176). Por tanto se evaluó al personal que se encontró laborando en la institución al momento de la aplicación de las pruebas.

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

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección y tratamiento de la información fueron las siguientes:

**Técnica:** Encuesta

**Instrumento:** Cuestionario

Para el procesamiento de datos se utilizará Microsoft Word 2010 (texto) y para el vaciado de datos Microsoft Excel 2010 (cuadros y gráficos), el procesamiento electrónico se realizará con el programa estadístico SPSS versión 26.

#### **3.6.1. Ficha técnica - Escala de clima laboral SPC-CL**

**Nombre:** escala de clima organizacional de Sonia Palma

El clima organizacional es la percepción que tiene el trabajador respecto a su ambiente de trabajo Sonia Palma (2004).

Nombre original: escala de Clima organizacional CL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Procedencia: Perú

Administración: Individual o colectiva

Duración de la prueba: 15 a 30 minutos aproximadamente.

Ámbito de Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral

Categoría: diagnostico organizacional

Finalidad: Evaluación del clima laboral en una organización

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

Descripción. La Escala CL-SPC fue creada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert entendiéndose en su versión final un total de 50 ítems la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados en realización en las tareas asignadas. El instrumento de

evaluación descrito, los datos obtenidos se analizaron mediante el Programa del SPSS, asimismo, en la tabla 1, se observa la confiabilidad del instrumento, donde se aplicó el Alfa de Cronbach

### **3.6.2. Ficha técnica - Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)**

Nombre: escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo

Nombre original: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Autora: Sonia Palma Carrillo

Procedencia: Perú

Administración: Individual o Colectiva

Duración: 15 minutos

Aplicación: Trabajadores con relación laboral de dependencia.

Calificación: Computarizada

Categoría: Diagnóstico organizacional.

Finalidad: Evaluación de la satisfacción laboral en una organización

Significación: Factor General de Satisfacción significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos

Muestra: 107 profesionales de Micro Red de Salud Pampaphalla sicuani 2021

Baremos: Baremos percentilares generales para muestra total, por edad, sexo y grupo ocupacional tiempo de servicio, condiciones laborales y estado civil.

Materiales: Manual/Cuestionario (formato físico)

### **3.6.3. Validez y Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad del instrumento de evaluación se efectuó mediante una prueba para recoger la información en una muestra a la población a lo cual el resultado se le aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para considerar la confiabilidad.

### **3.7. Método de análisis de datos**

Se codificaron los ítems paquete estadístico SPSS v. 26 donde se especifica todas las preguntas de dicho cuestionario y sus respectivas escalas. Posteriormente, se realizó el análisis estadístico de tipo descriptivo mediante tablas de contingencia. Se emplearon tablas para la presentación de los resultados.

### **3.8. Aspectos éticos**

Para el presente estudio se tiene en cuenta los principios éticos de la American Psychological Association (APA) que tiene normas de las investigaciones científicas, durante el trabajo inicio, desarrollo y término de la investigación se respetó El Código de Ética y Deontología Profesional del Psicólogo Peruano, teniéndose en cuenta el consentimiento informado de cada participante, así como garantizando la confidencialidad, respetando los datos solo para fines investigativos.

Art. 1.- Como profesionales, los psicólogos reconocen las responsabilidades sociales implicadas en su labor, ya que pueden afectar íntimamente a la vida de otros seres, por ello se mantienen alertas frente a situaciones o precisiones personales, sociales, instituciones, económicas o políticas, que puedan llevarlos a un abuso de su prestigio o influencia.

Art. 5.- Como funcionarios de las organizaciones, los psicólogos tienen las responsabilidades de permanecer alertas y no aceptar la presión que pueda distorsionar su informe, e impedir el uso inadecuado de los mismos.

Art. 20.- Los psicólogos están obligados a salvaguardar la información acerca de los individuos o grupos, que fuera obtenida en el desarrollo de su práctica, enseñanza o investigación.

Finalmente, se respetó el Código de ética de la Universidad Privada TELESUP, haciéndose un buen uso de la investigación en beneficio de todos.

## IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

#### 4.1.1. Presentación del instrumento

Para determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, fue descrita mediante un cuestionario dirigido a 104 encuestados para las variables a investigar.

#### 4.1.2. Fiabilidad del instrumento

Con el propósito de calcular la fiabilidad del cuestionario y poder determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, se empleó “la medida de congruencia interna denominada Alfa de Cronbach” (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 208), para lo cual se consideró lo siguiente:

- Siempre que el coeficiente Alfa de Cronbach sea mayor o igual a 0.7; de modo que, el instrumento es fiable; en consecuencia, las mediciones son estables y consistentes.
- Siempre que el coeficiente Alfa de Cronbach sea menor a 0.7; entonces, el instrumento no es fiable; en consecuencia, las mediciones manifiestan viabilidad heterogénea.
- El Alfa de Cronbach se consiguió a través del programa estadístico SPSS, con el que se obtuvo el siguiente resultado:

**Tabla 2.**  
*Estadísticas de fiabilidad*

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Clima organizacional	0.964	50
Satisfacción laboral	0.837	27

*Nota:* Elaboración propia

Se observa que el Alfa de Cronbach es 0.964 para los ítems considerados en la variable clima organizacional y de 0.837 para la variable satisfacción laboral.

Al ser valores superiores a 0.7 se determina que la confiabilidad de los instrumentos es elevada para el procesamiento de los datos.

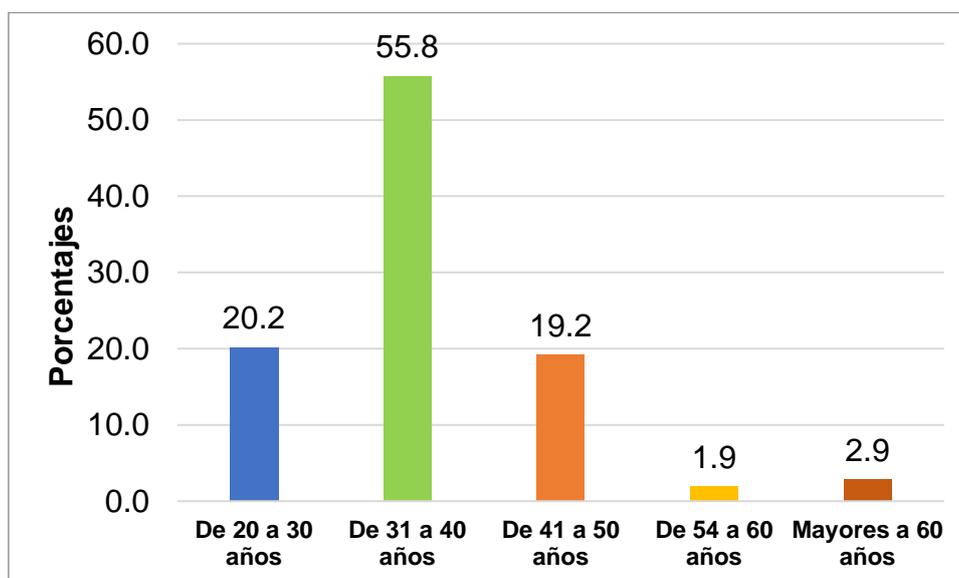
### 4.1.3. Resultados sociodemográficos

**Tabla 3.**

*Edad de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 20 a 30 años	21	20,2	20,2	20,2
De 31 a 40 años	58	55,8	55,8	76,0
De 41 a 50 años	20	19,2	19,2	95,2
De 54 a 60 años	2	1,9	1,9	97,1
Mayores a 60 años	3	2,9	2,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



**Figura 1.** Edad

Nota: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

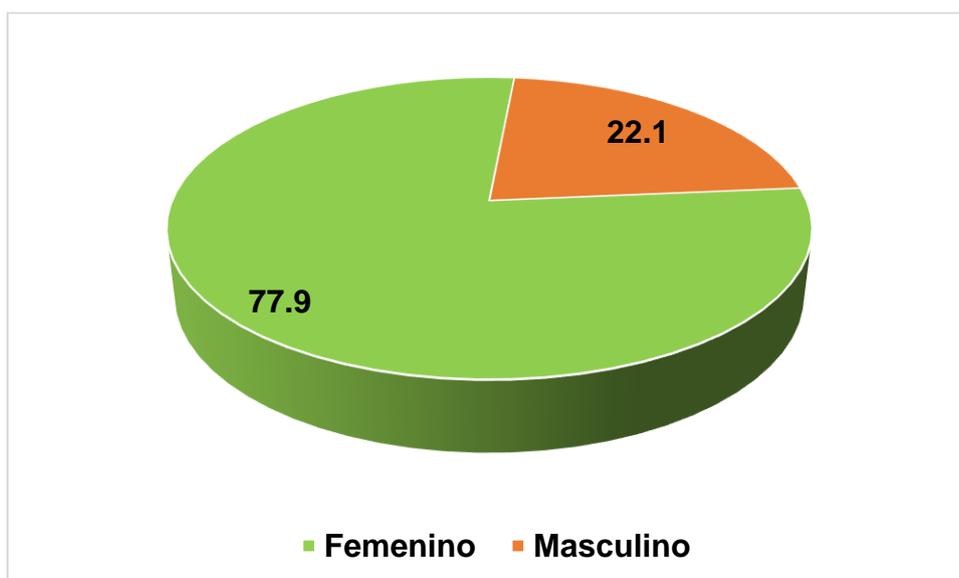
Se visualiza en la figura 1 que el 55,8% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, tienen de 31 a 40 años de edad, mientras que el 20,2% tienen de 20 a 30 años, 19,2% de 41 a 50 años, 2,9% son mayores a 60 años y 1,9% de 54 a 60 años.

**Tabla 4.**

*Sexo de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	81	77,9	77,9	77,9
Masculino	23	22,1	22,1	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 2.** Sexo

*Nota:* Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

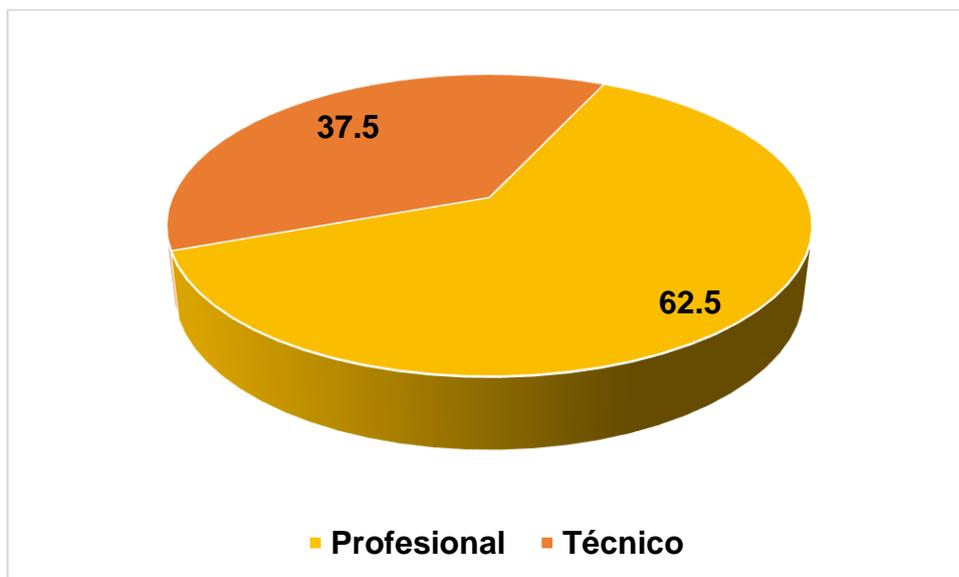
Se visualiza en la figura 2 que el 77,9% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, son del sexo femenino, mientras que el 22,1% son del sexo masculino.

**Tabla 5.**

*Ocupación de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Profesional	65	62,5	62,5	62,5
Técnico	39	37,5	37,5	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 3.** Ocupación

*Nota:* Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

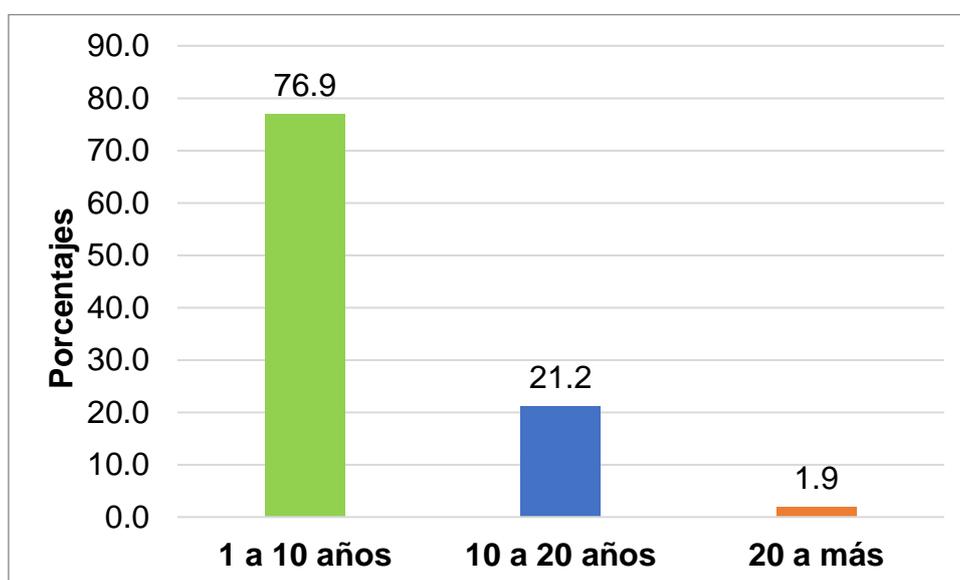
Se visualiza en la figura 3 que el 62,5% de los encuestados de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, son profesionales universitarios, mientras que el 37,5% son técnicos.

**Tabla 6.**

*Tiempo de servicio de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 a 10 años	80	76,9	76,9	76,9
10 a 20 años	22	21,2	21,2	98,1
20 a más	2	1,9	1,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



**Figura 4.** Tiempo de servicio

Nota: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

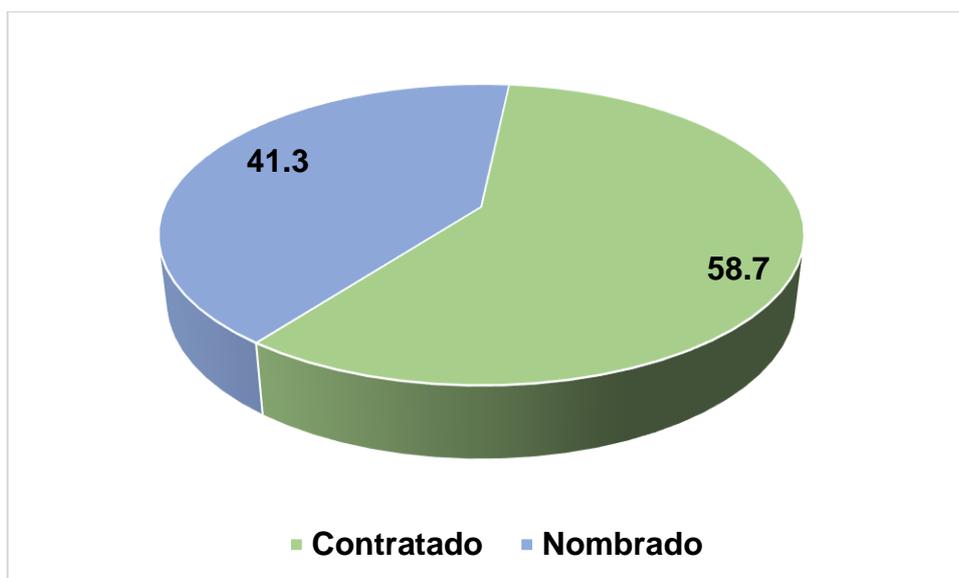
Se visualiza en la figura 4 que el 76,9% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, presentan de 1 a 10 años de tiempo de servicio, mientras que el 21,2% de 10 a 20 años y 1,9% de 20 a más.

**Tabla 7.**

*Condición laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contratado	61	58,7	58,7	58,7
Nombrado	43	41,3	41,3	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 5.** Condición laboral

*Nota:* Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

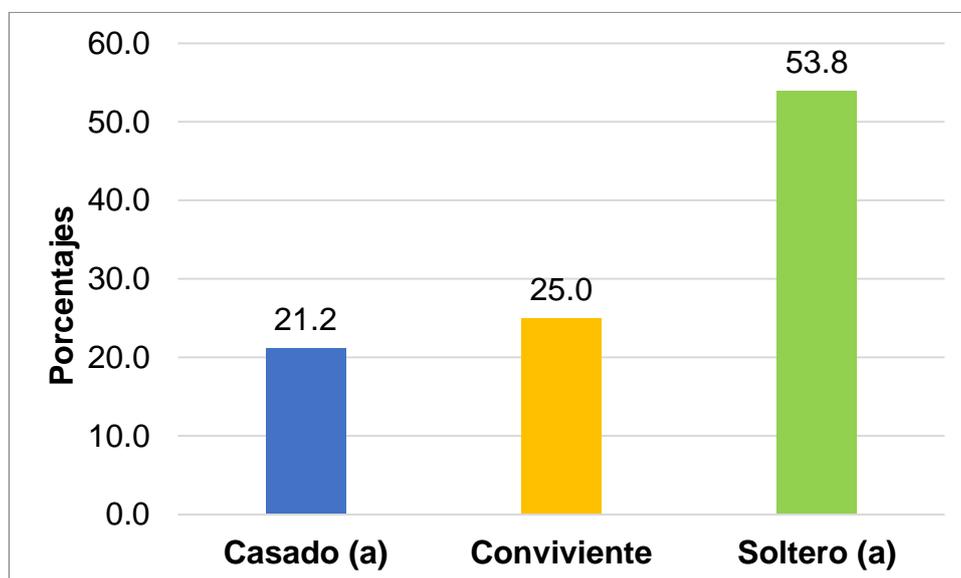
Se visualiza en la figura 5 que el 58,7% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, son contratados, mientras que el 41,3% son nombrados.

**Tabla 8.**

*Estado civil de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casado (a)	22	21,2	21,2	21,2
Conviviente	26	25,0	25,0	46,2
Soltero (a)	56	53,8	53,8	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



**Figura 6.** Estado civil

Nota: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 6 que el 53,8% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, son solteros, mientras que el 25% son convivientes y el 21,2% son casados.

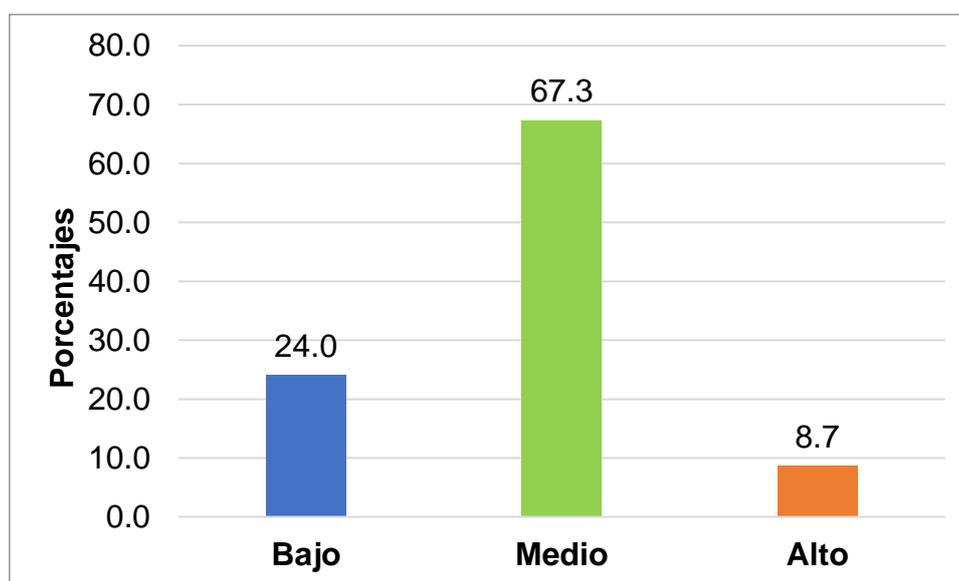
#### 4.1.4. Resultados de la variable clima organizacional

**Tabla 9.**

*Clima organizacional en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	24,0	24,0	24,0
Medio	70	67,3	67,3	91,3
Alto	9	8,7	8,7	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 7.** Clima organizacional

*Nota:* Elaboración propia

#### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 7 que el 67,3% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, describen que su clima organizacional es medio, mientras que el 24% lo describen como bajo y el 8,7% alto.

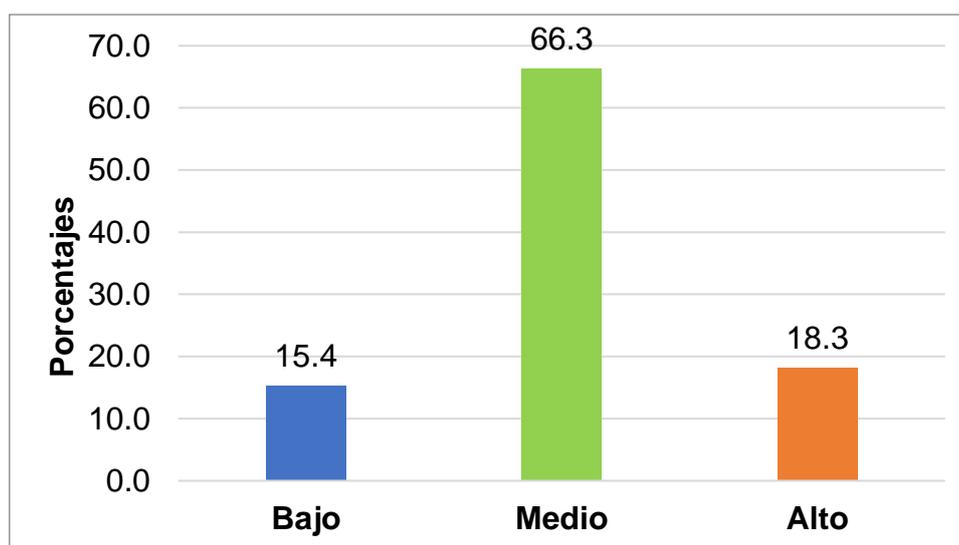
## a) Dimensión Autorrealización

**Tabla 10.**

*Dimensión autorrealización en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	15,4	15,4	15,4
Medio	69	66,3	66,3	81,7
Alto	19	18,3	18,3	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 8.** Dimensión autorrealización

*Nota:* Elaboración propia.

### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 8 que el 67,3% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, describen la dimensión autorrealización como medio, mientras que el 18,3% lo describen como alto y el 15,4% bajo.

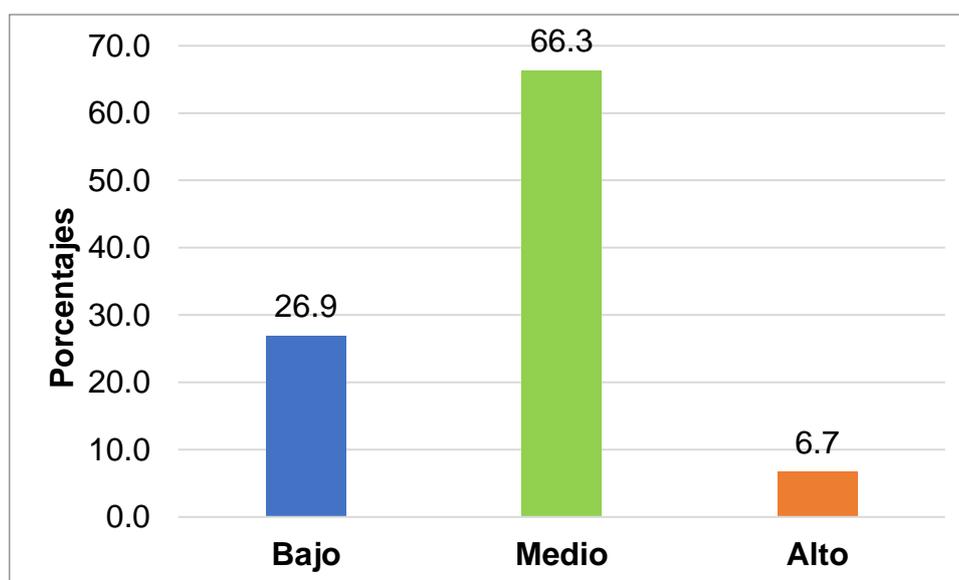
## b) Dimensión involucramiento laboral

**Tabla 11.**

*Dimensión involucramiento laboral en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	28	26,9	26,9	22,5
Medio	69	66,3	66,3	100,0
Alto	7	6,7	6,7	
Total	104	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



**Figura 9.** Dimensión involucramiento laboral

Nota: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 9 que el 66,3% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, describen la dimensión involucramiento laboral como medio, mientras que el 26,9% lo describen como bajo y el 6,7% alto.

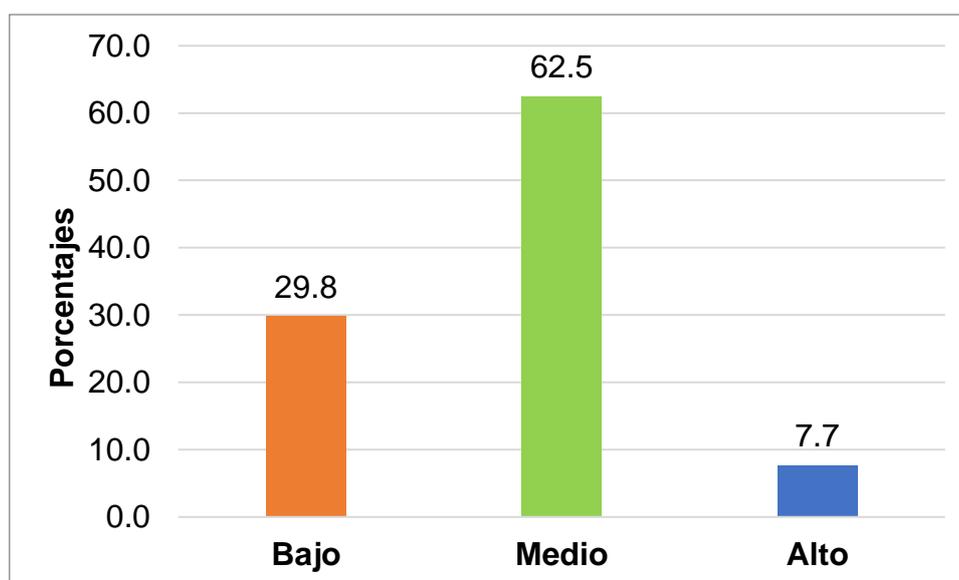
### c) Dimensión supervisión

**Tabla 12.**

*Dimensión supervisión en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	31	29,8	29,8	29,8
Medio	65	62,5	62,5	92,3
Alto	8	7,7	7,7	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 10.** Dimensión supervisión

*Nota:* Elaboración propia

#### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 10 que el 62,5% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, describen la dimensión supervisión como medio, mientras que el 29,8% lo describen como bajo y el 7,7% alto.

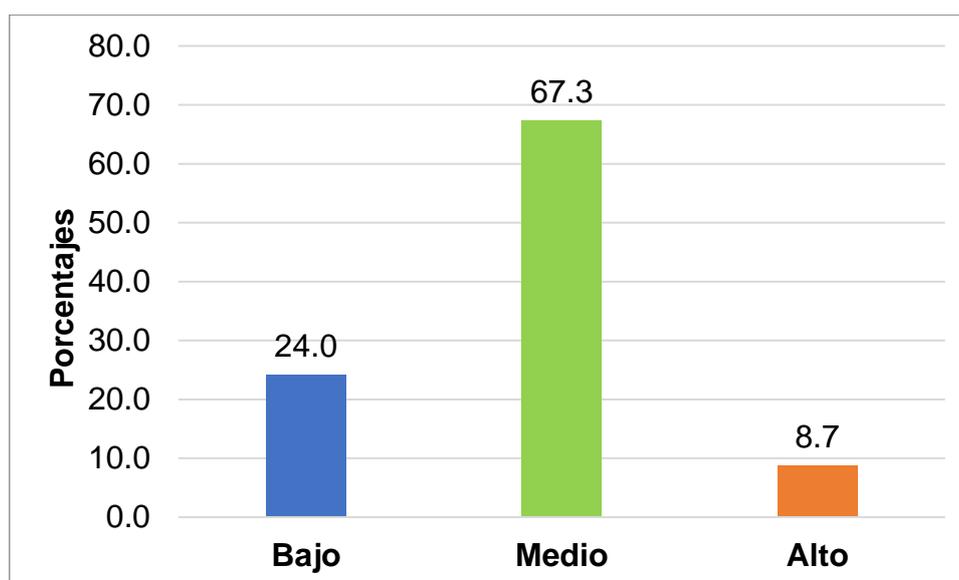
#### d) Dimensión comunicación

**Tabla 13.**

*Dimensión comunicación en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	24,0	24,0	24,0
Medio	70	67,3	67,3	91,3
Alto	9	8,7	8,7	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 11.** Dimensión comunicación

*Nota:* Elaboración propia

#### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 11 que el 67,3% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, describen la dimensión comunicación como medio, mientras que el 24% lo describen como bajo y el 8,7% alto.

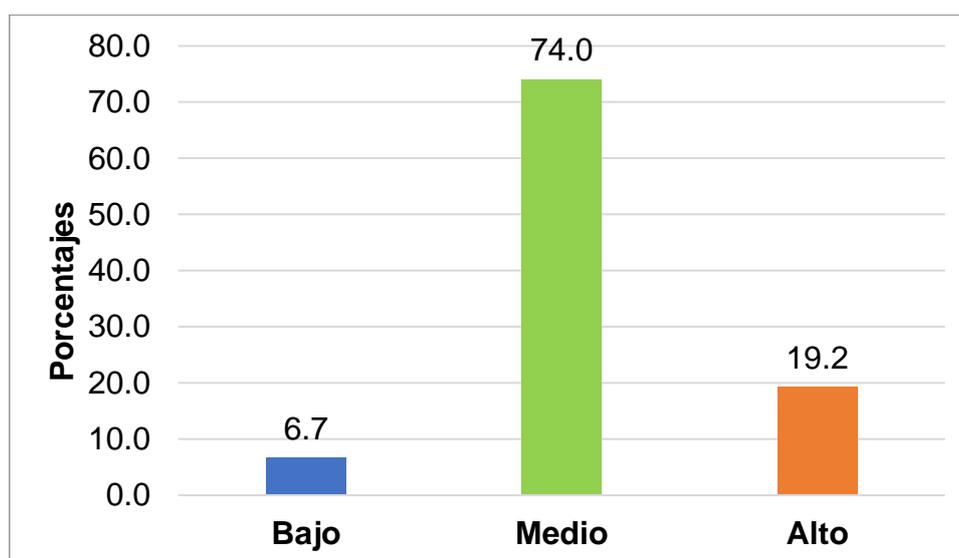
### e) Dimensión condiciones laborales

**Tabla 14.**

*Dimensión condiciones laborales en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	6,7	6,7	6,7
Medio	77	74,0	74,0	80,8
Alto	20	19,2	19,2	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 12.** Condiciones laborales

*Nota:* Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 12 que el 74,0% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, describen la dimensión condiciones laborales como medio, mientras que el 6,7% lo describen como bajo y el 19,2% alto.

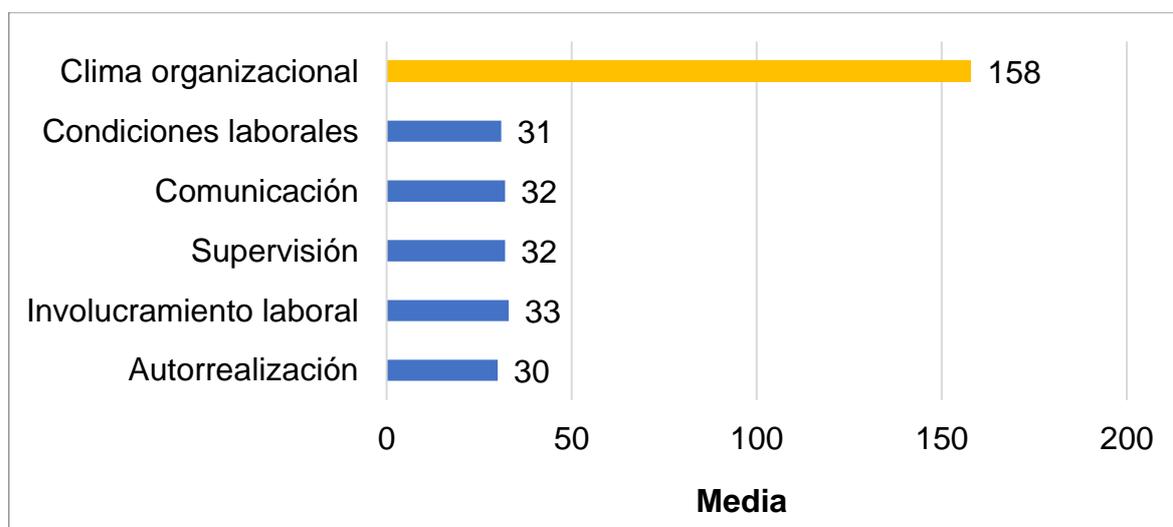
#### 4.1.5. Comparación promedio de las dimensiones del clima laboral

**Tabla 15.**

*Comparación promedio de las dimensiones del Clima organizacional en los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Promedio	Interpretación
Autorrealización	30	Medio
Involucramiento laboral	33	Medio
Supervisión	32	Medio
Comunicación	32	Medio
Condiciones laborales	31	Medio
<b>Clima organizacional</b>	<b>158</b>	<b>Medio</b>

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 13.** Dimensiones del clima organizacional

*Nota:* Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

Los puntajes promedios evaluados en las dimensiones de la variable Clima organizacional, evidencian que las dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales presentan una calificación promedio de 30,33, 32, 32 y 31 respectivamente calificándolos como nivel medio.

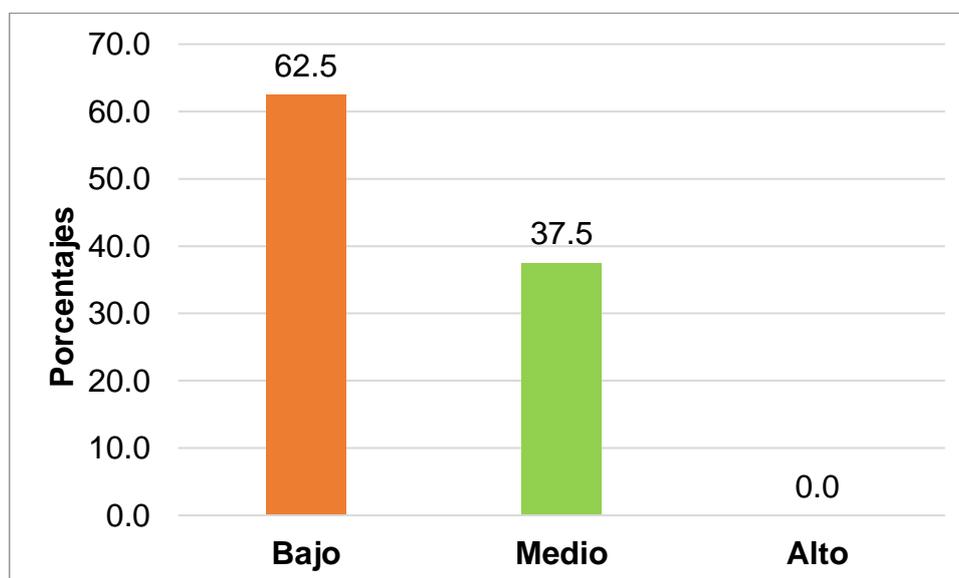
#### 4.1.6. Resultados de la variable satisfacción laboral

**Tabla 16.**

*Satisfacción laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	65	62,5	62,5	62,5
Medio	39	37,5	37,5	100,0
Alto	0	0,0		
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 14.** Satisfacción laboral

*Nota:* Elaboración propia

#### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 14 que el 62,5% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, consideran que existe un nivel bajo de satisfacción laboral, mientras que el 37,5% un nivel medio.

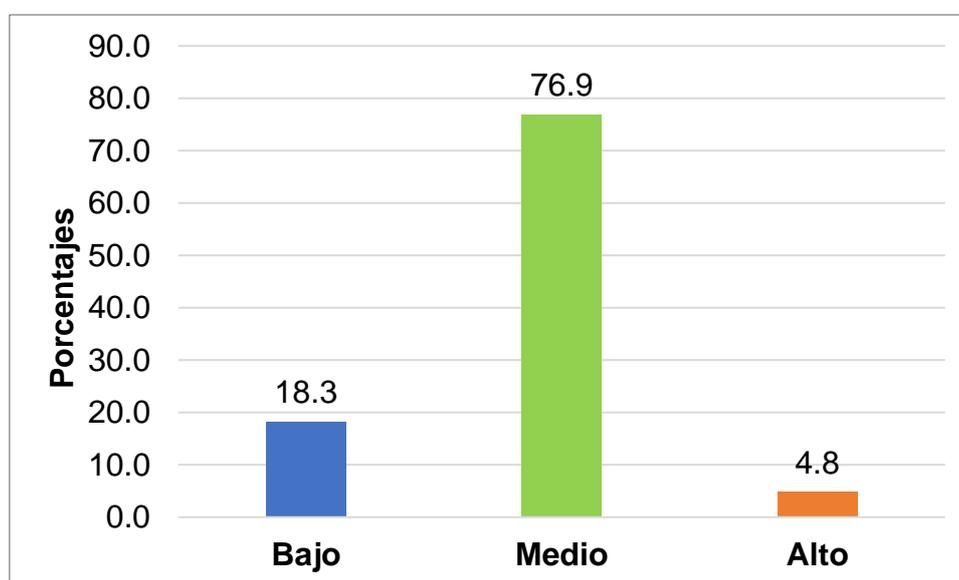
### a) Dimensión desempeño de tareas

**Tabla 17.**

*Desempeño de tareas de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	19	18,3	18,3	12,7
Medio	80	76,9	76,9	95,8
Alto	5	4,8	4,8	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 15.** Desempeño de tareas  
*Nota:* Elaboración propia.

### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 15 que el 76,9% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, consideran que existe un nivel medio de desempeño de tareas, mientras que el 18,35% un nivel bajo y 4,8% nivel alto.

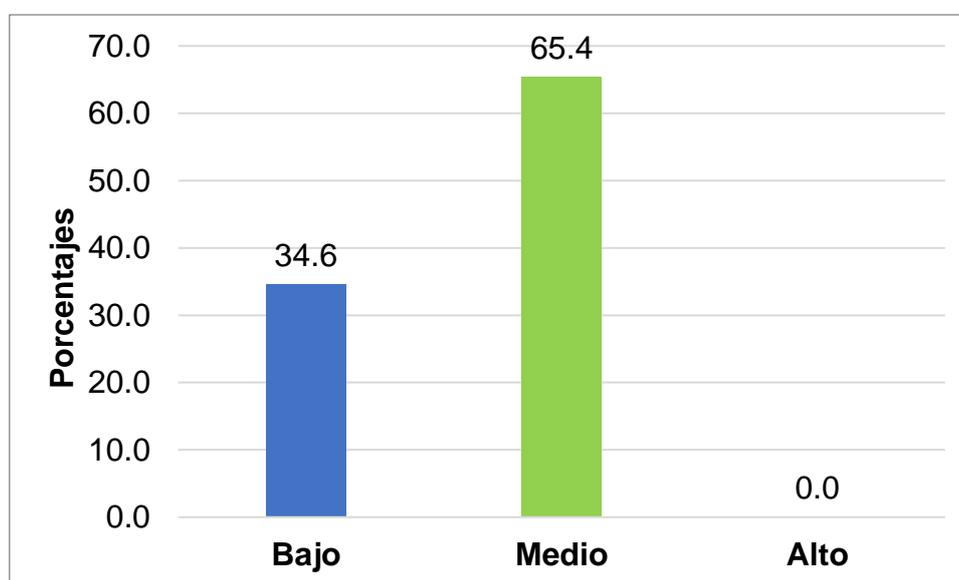
## b) Dimensión condiciones Físicas y/o Materiales

**Tabla 18.**

*Condiciones físicas y/o materiales de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	36	34,6	34,6	34,6
Medio	68	65,4	65,4	100,0
Alto	0	0,0	0,0	
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 16.** Condiciones físicas y/o materiales

*Nota:* Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 16 que el 65,4% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, consideran que existe un nivel medio de condiciones físicas y/o materiales, mientras que el 34,6% un nivel bajo.

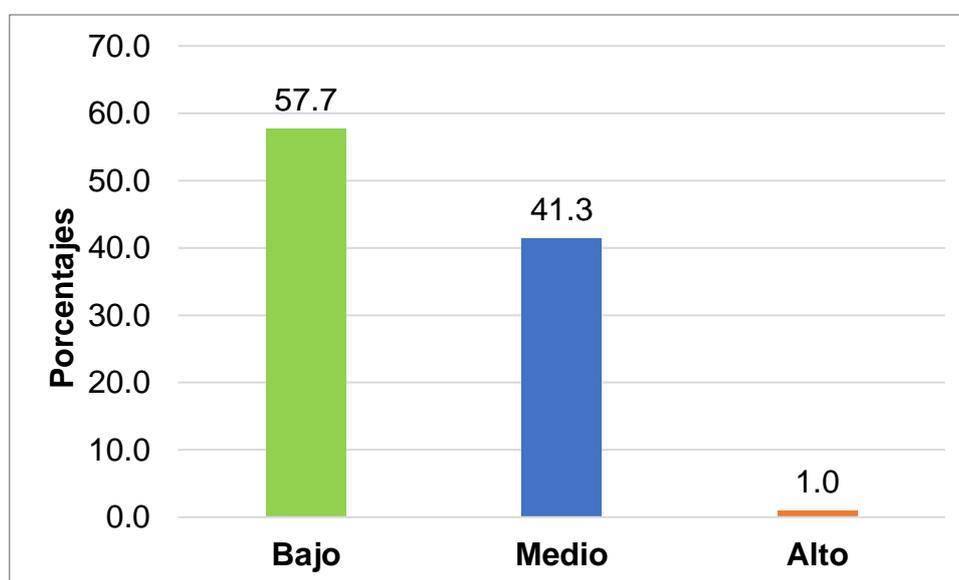
### c) Dimensión beneficios remunerativos

**Tabla 19.**

*Beneficios remunerativos de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	60	57,7	57,7	57,7
Medio	43	41,3	41,3	99,0
Alto	1	1,0	1,0	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 17.** Beneficios remunerativos

*Nota:* Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

Se visualiza en la figura 17 que el 41,3% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, consideran que existe un nivel medio de beneficios remunerativos, mientras que el 57,7% un nivel bajo y 1,0% nivel alto.

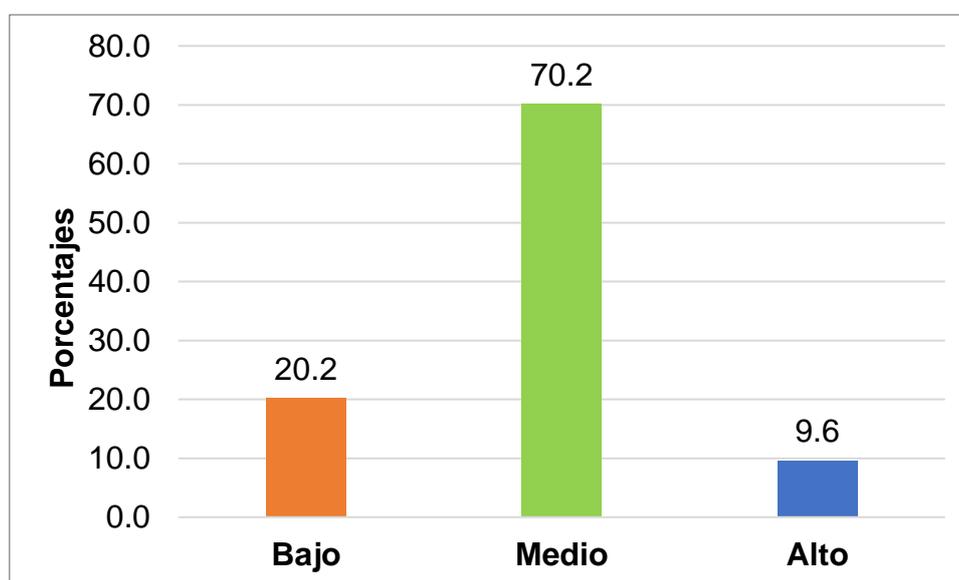
#### d) Dimensión desarrollo personal

**Tabla 20.**

*Desarrollo personal de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	20,2	20,2	20,2
Medio	73	70,2	70,2	90,4
Alto	10	9,6	9,6	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



**Figura 18.** Desarrollo personal

Nota: Elaboración propia

#### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 18 que el 70,2% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, consideran que existe un nivel medio de desarrollo personal, mientras que el 20,2% un nivel bajo y 9,6% nivel alto.

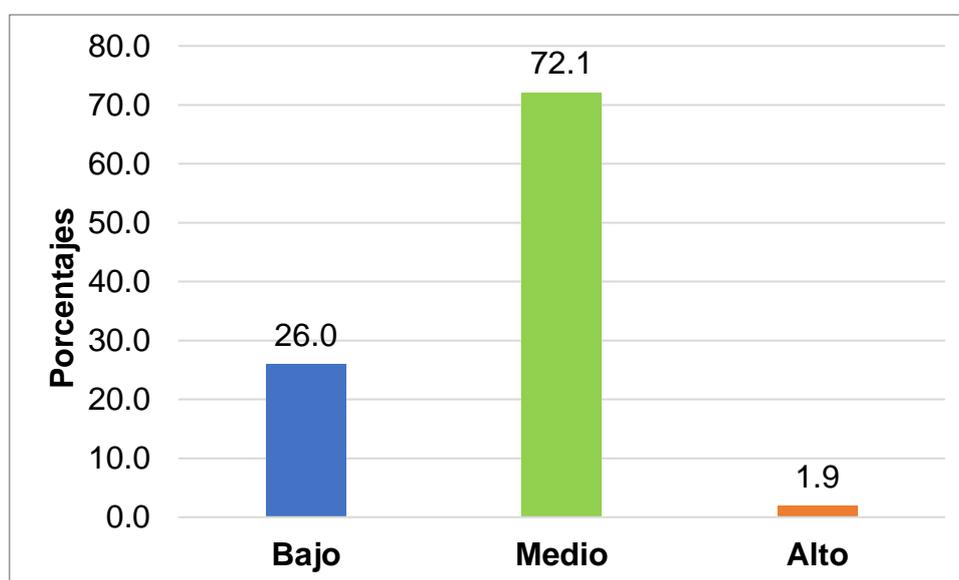
## e) Dimensión políticas administrativas

**Tabla 21.**

*Políticas administrativas de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	27	26,0	26,0	26,0
Medio	75	72,1	72,1	98,1
Alto	2	1,9	1,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 19.** Políticas administrativas

*Nota:* Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 19 que el 72,1% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, consideran que existe un nivel medio de políticas administrativas, mientras que el 26,0% un nivel bajo y 1,9% nivel alto.

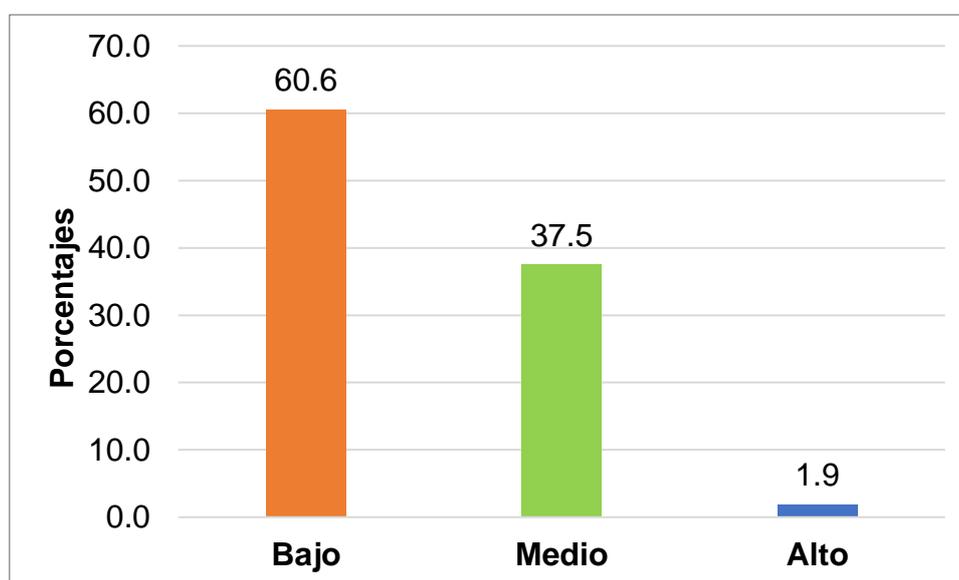
## f) Dimensión relaciones sociales

**Tabla 22.**

*Relaciones sociales de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	63	60,6	60,6	60,6
Medio	39	37,5	37,5	98,1
Alto	2	1,9	1,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 20.** Relaciones sociales

*Nota:* Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 20 que el 37,5% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, consideran que existe un nivel medio de relaciones sociales, mientras que el 60,6% un nivel bajo y 1,9% nivel alto.

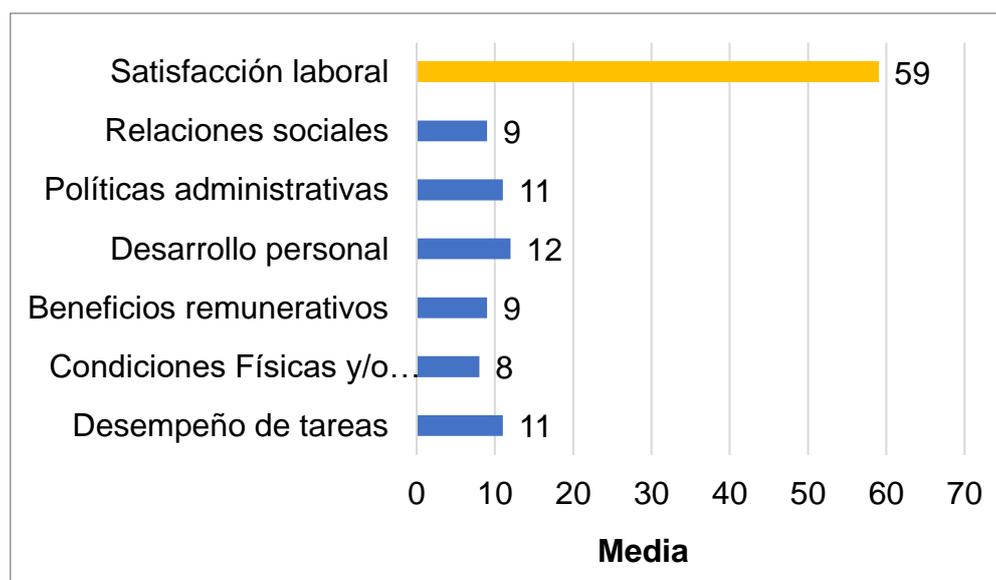
#### 4.1.7. Comparación promedio de las dimensiones de la satisfacción laboral

**Tabla 23.**

*Comparación promedio de las dimensiones de la Satisfacción laboral de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021*

	Promedio	Interpretación
Desempeño de tareas	11	Medio
Condiciones Físicas y/o Materiales	8	Medio
Beneficios remunerativos	9	Bajo
Desarrollo personal	12	Medio
Políticas administrativas	11	Medio
Relaciones sociales	9	Bajo
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>59</b>	<b>Bajo</b>

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 21.** Dimensiones de la Satisfacción laboral

*Nota:* Elaboración propia

#### Interpretación y análisis:

Los puntajes promedios evaluados en las dimensiones de la variable satisfacción laboral, evidencian que las dimensiones: Desempeño de tareas, Condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios remunerativos, Desarrollo personal,

Políticas administrativas y Relaciones sociales presentan una calificación promedio de 11,8, 9, 12, 11 y 9 respectivamente calificándolos como nivel medio.

#### 4.2. Prueba de Normalidad

Hay dos tipos de prueba de normalidad, la de Kolmogorov-Smirnov, que pertenecen a muestras mayores a 50 y la de Shapiro-Wilk, que pertenece a muestras menores a 50.

La previa investigación utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por tener una muestra de 104 personas. También esta prueba verifica que si el valor de “p” resulta menor a 0.05. se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la alterna ( $H_1$ ). Es por ello que se finaliza que la variable o la dimensión tratada no es normal, por lo que se deberá aplicar una prueba no paramétrica.

#### Prueba de Normalidad de las Variables

**Tabla 24.**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable clima laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,369	104	0,000	0,725	104	0,000
Autorrealización	0,337	104	0,000	0,750	104	0,000
Involucramiento laboral	0,375	104	0,000	0,717	104	0,000
Supervisión	0,352	104	0,000	0,739	104	0,000
Comunicación	0,369	104	0,000	0,725	104	0,000
Condiciones laborales	0,407	104	0,000	0,668	104	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota:  $p < 0.05$  (Significancia)

#### Interpretación:

En la tabla 23, se presentaron los valores obtenidos en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual se utilizó debido a que el tamaño de la muestra de estudio fue de 104 encuestados, se encontró que la variable clima organizacional y sus dimensiones no presentaron un ajuste a una distribución normal ( $p < 0.05$ ). En tal sentido los puntajes obtenidos para el contraste de la hipótesis se utilizó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 25.***Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable satisfacción laboral*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Satisfacción laboral</b>	0,405	104	0,000	0,613	104	0,000
Desempeño de Tareas	0,432	104	0,000	0,626	104	0,000
Condiciones Físicas y/o Materiales	0,419	104	0,000	0,601	104	0,000
Beneficios remunerativos	0,376	104	0,000	0,659	104	0,000
Desarrollo personal	0,376	104	0,000	0,712	104	0,000
Políticas administrativas	0,435	104	0,000	0,624	104	0,000
Relaciones sociales	0,387	104	0,000	0,665	104	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota:  $p < 0.05$  (Significancia). Autoría propia

### Interpretación

En la tabla 24, se presentaron los valores obtenidos en la prueba Kolmogorov-Smirnov, la cual se utilizó debido a que el tamaño de la muestra de estudio fue de 104 profesionales, se encontró que la variable satisfacción laboral y sus dimensiones no presentaron un ajuste a una distribución normal ( $p < 0.05$ ). en tal sentido los puntajes obtenidos para el contraste de la hipótesis se utilizó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

### 4.3. Prueba de Hipótesis

Para determinar la relación que existe entre la clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, se empleó la prueba estadística de Rho de Spearman para la toma de decisiones ya que la muestra de estudio fue mayor a 50, considerando lo siguiente:

- Siempre que el valor obtenido en la prueba de Rho de Spearman (valor  $P > 0.05$ ) se acepta la hipótesis nula.
- Siempre que el valor obtenido en la prueba de Rho de Spearman (valor  $P < 0.05$ ) se acepta la hipótesis alterna.

Así también, el cual tiene una variación de  $-1$  a  $1$  para establecer el grado de relación.

**Tabla 26.**  
*Correlación de Rho de Spearman*

Magnitud de correlación	Significado
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota:* Hernández, Fernández y Baptista (2014)

### Hipótesis general

**H1:** Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021.

**H0:** No existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021.

**Tabla 27.**  
*Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021*

Correlaciones			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,857
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	104	104
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,857	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	104	104

*Nota:* Autoría propia

## Interpretación

Se observa en la tabla 26 un Sig. Bilateral de  $0.001 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, presenta un coeficiente de correlación de 0,857, el cual significa que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021.

### Hipótesis específica 1

**H1:** Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

**H0:** No existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

### Tabla 28.

*Autorrealización y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021*

Correlaciones				
			Autorrealización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	<b>Autorrealización</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,800
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	<b>Satisfacción laboral</b>	Coeficiente de correlación	,800	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

Nota: Autoría propia

## Interpretación

Se observa en la tabla 27 un Sig. Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, presenta un coeficiente de correlación de 0,800, el cual indica que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

## Hipótesis específica 2

**H1:** Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

**H0:** No existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

**Tabla 29.**

*Involucramiento laboral y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Involucramiento laboral</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de	<b>Involucramiento</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,862
Spearman	<b>laboral</b>	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	<b>Satisfacción</b>	Coefficiente de correlación	,862	1,000
	<b>laboral</b>	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

*Nota:* Autoría propia

## Interpretación

Se observa en la tabla 28 un Sig. Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, presenta un coeficiente de correlación de 0,862, el cual indica que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

### Hipótesis específica 3

**H1:** Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

**H0:** No existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

**Tabla 30.**

*Supervisión y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Supervisión</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Supervisión</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,899
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	<b>Satisfacción laboral</b>	Coefficiente de correlación	,899	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

Nota: Autoría propia

### Interpretación

Se observa en la tabla 29 un Sig. Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, presenta un coeficiente de correlación de 0,899, el cual indica que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

#### Hipótesis específica 4

**H1:** Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

**H0:** No existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

**Tabla 31.**

*Comunicación y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021*

Correlaciones				
			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	<b>Comunicación</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,805
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	<b>Satisfacción laboral</b>	Coeficiente de correlación	,805	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

Nota: Autoría propia

#### Interpretación

Se observa en la tabla 30 un Sig. Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, presenta un coeficiente de correlación de 0,805, el cual indica que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

## Hipótesis específica 5

**H1:** Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

**H0:** No existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

**Tabla 32.**

*Condiciones laborales y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Condiciones laborales</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de	<b>Condiciones laborales</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,830
Spearman	<b>laborales</b>	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	<b>Satisfacción laboral</b>	Coefficiente de correlación	,830	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

*Nota:* Autoría propia

## Interpretación

Se observa en la tabla 31 un Sig. Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, presenta un coeficiente de correlación de 0,830, el cual indica que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.

## V. DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis de la discusión de resultados

A partir de los resultados encontrados y considerando el objetivo general de determinar la relación del clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021. Se halló, Bilateral de  $0.001 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, presenta un coeficiente de correlación de 0,857, el cual significa que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral por tanto los resultados hallado coinciden con la investigación de (Navarro Rojas, 2020) donde concluye que existe relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores y se percibe el clima organizacional como no saludable, y con respecto a la otra variable, el 60% tienen un nivel bajo, entonces un clima organizacional inadecuado puede afectar negativamente la satisfacción laboral,

Según el primer objetivo específico que es determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021. Se halló mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, presenta un coeficiente de correlación de 0,800, el cual significa indica que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral, por tanto, los resultados hallados mantiene una relación con la investigación de (Obreque, 2015) quien refiere que para el logro de todas estas exigencias en un buen clima organizacional es necesario conseguir un alto grado de compromiso del funcionario y además se evidencia que las dimensiones del clima que más se relacionan con el compromiso son la comunicación, la motivación, el estilo de supervisión y la identidad.

Según el segundo objetivo específico que es determinar la relación entre el involucramiento laboral y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021. Se halló mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por tanto, se rechaza

la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, presenta un coeficiente de correlación de 0,862, el cual significa indica que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral, por tanto los resultados hallado mantiene relación con la investigación de Silva & Aldave (2018), quien refiere en su investigación de Influencia del Clima organizacional sobre la Satisfacción Laboral en las 34 enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, donde tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral se manejó el método de investigación no experimental, cuantitativo, transaccional y el diseño de investigación fue correlacional. Los resultados de clima organizacional el 55,9% de enfermeros percibe que es bueno, lo que manifiesta que trabajan en un clima saludable, y con el 52,9%, la satisfacción laboral debido a que los enfermeros no sienten valorado por su trabajo. Por lo tanto, la satisfacción laboral está influenciada por el clima organizacional en las enfermeras del servicio de Emergencia. Esta investigación es importante considerar por que se realizó el estudio con las variables clima organizacional y satisfacción laboral. y fue de profesionales de salud.

Según el tercero objetivo específico que es determinar la relación entre supervisión y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021. Se obtuvo mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, presenta un coeficiente de correlación de 0,899, el cual significa indica que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral, por tanto los resultados hallado coinciden con la investigación de Peralta (2017) Los resultados logrados indican la relación entre las dimensiones intervinientes del clima organizacional y los factores que componen la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería, lo que ha permitido cumplir con los objetivos planteados. Respecto a la hipótesis se puede testificar que fue aceptada ya que el coeficiente de correlación alcanzado fue de 0.766 lo cual nos indica que hay una relación positiva considerable entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

esta investigación es importante mencionar por que se realizó el estudio con los variables clima organizacional y satisfacción laboral

Según el cuarto objetivo específico que es determinar la relación entre la comunicacion y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021. Se halló mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, presenta un coeficiente de correlación de 0,805, el cual significa indica que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral, por tanto, los resultados hallados mantienen relación con la investigación de Gutiérrez & Payano (2018), los resultados se encontró una correlación entre las variables estudiadas a través de la prueba de Rho Spearman de (0.223). Con respecto al Clima organizacional se obtuvo que el 17.8% percibió un clima organizacional saludable, un 44.4% lo consideró por mejorar y por último un 33.8% lo percibió como no saludable con respecto a la satisfacción laboral el 53.6% de los trabajadores se encontró satisfecho, el 11.8% muy satisfecho y por último el 34.7% manifestó sentirse insatisfecho. se puede presenciar que existe una relación significativa baja entre el clima organizacional y satisfacción laboral Un clima laboral inadecuado influye negativamente en la productividad de las instituciones y se puede transformar en causa de agotamiento, tensión o estrés Así mismo, puede afectar de manera desfavorable en la satisfacción y el desempeño laboral de una persona, puesto que disminuye el potencial de productividad.

Según quinto objetivo específico que es determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021. Se halló mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de Bilateral de  $0.000 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También, presenta un coeficiente de correlación de 0,830, el cual significa indica que presenta un grado de correlación positiva considerable, concluyendo que existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, por tanto los resultados hallado coinciden con la investigación de Flores & Quino (2018), Los resultados obtenidos indican la estrecha relación entre las dimensiones intervinientes del Clima Organizacional y

satisfacción del paciente, lo que ha permitido cumplir con los objetivos planteados. Respecto a la hipótesis se puede afirmar que fue aceptada ya que el coeficiente de correlación alcanzado fue positiva alta de 0.770, entre las variables de Clima organizacional desfavorable y la Insatisfacción del paciente, así también, una correlación positiva alta de 0.875 entre las variables de Clima Organizacional Favorable y Satisfacción del Paciente. Esta investigación es importante mencionar por que se realizó el estudio con los variables clima organizacional y satisfacción laboral.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.** De acuerdo a los resultados encontrados de clima organizacional se halló que el 67,3% de los profesionales, describen que su clima organizacional es medio, mientras que el 24% lo describen como bajo y el 8,7% alto. En cuanto a los resultados encontrados de satisfacción laboral se halló que el 62,5% consideran que existe un nivel bajo, 37.5 por lo tanto, describen medio quiere decir, descontentos entre estas variables, lo que indica una falta de armonía institucional.
- Segunda.** En cuanto a la dimensión autorrealización, los resultados hallados fueron que el 67,3% de los profesionales, describen la dimensión autorrealización como medio, mientras que el 18,3% lo describen como alto y el 15,4% bajo, existe una correlación significativa. Este aspecto se da porque los encuestados no encuentran opciones de desarrollo personal y profesional.
- Tercera.** En cuanto a la dimensión involucramiento laboral, los resultados hallados fueron que el el 66,3% de los profesionales, de otra parte el 26,9% lo describen como bajo y el 6,7% alto. Existe una correlación significativa, Este aspecto se da por que no se encuentran identificados con los valores institucionales, tampoco están comprometidos con el desarrollo de la institución.
- Cuarta.** En cuanto a la dimensión supervisión, que el 62,5% de los profesionales, describen la dimensión supervisión como medio, mientras que el 29,8% lo describen como bajo y el 7,7% alto. En la mayoría, lo toman como una forma de control y no una orientación.
- Quinta.** En cuanto a la dimensión de comunicación, los resultados hallados fueron que el 67,3% de los profesionales, describen la dimensión comunicación como medio, mientras que el 24% lo describen como bajo y el 8,7% alto. Indica que comunicación, entre satisfacción laboral es bajo.

**Sexta.** En cuanto a la dimensión de condiciones laborales. Los resultados hallados fueron mencionados que el 74,0% de los profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021, describen la dimensión condiciones laborales como medio, mientras que el 6,7% lo describen como bajo y el 19,2% alto.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Al conocer la información alcanzada se recomienda realizar talleres uno al mes con una duración mínima de 30 minutos, enfocados en clima organizacional, dirigidos por el profesional en Psicología del Centro de Salud, las mismas que tendrán como objetivo la mejora de la relación entre los profesionales de la salud, con el fin de contribuir a la satisfacción laboral de los mismos.
- Segunda.** Se recomienda que se planifique realizar las gestiones con la Red de Salud Canas Canchis y Espinar, para la capacitación a los profesionales en Psicología, ya que no cuentan con las herramientas necesarias para el logro de los objetivos en cuanto a la mejora del clima organizacional.
- Tercera.** Al conocer la información alcanzada, se recomienda al director que brinde cada primer día del mes, una recreación con un esquema de dinámicas de grupo y roles de juego con lo cual se lograría establecer un clima participativo en grupo, incentivando la confianza entre mandos superiores e inferiores, optimizando las relaciones interpersonales, alcanzando de esta manera los objetivos organizacionales de forma estratégica.
- Cuarta.** En coordinación entre los jefaturas y recursos humanos se recomiendan capacitaciones a los profesionales del establecimiento sobre salud mental que es muy importante realizar talleres vivenciales que permitan un manejo y prevención de los conflictos entre profesionales.
- Quinta.** Capacitaciones en aspectos de desarrollo personal en forma específica, toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su persona.

**Sexta.** Por último, medir anualmente el clima organizacional que ayudará a los directivos a mantenerse informados del sentir de sus trabajadores, también servirá para detectar falencias y hacer los correctivos necesarios en el momento oportuno.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apacho, C. G., & Condori, Q. K. (2016). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE CIRUGÍA Y CENTRO QUIRÚRGICO,. Arequipa - Peru.
- Asencios Trujillo, L. (2017). *El Clima Organizacional y el Estrés Laboral del Área de Emergencia del Hospital Adolfo Guevara Velasco Essalud de la Ciudad del Cusco, 2016*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1553/TM%20%20AD-Gp%203094%20C1%20-%20Coronado%20Calvo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blog, T. y. (2009). *FACTORES QUE DETERMINAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN LITWIN Y STINGER*. Obtenido de grandes pymens y Derechos Reservados: <https://www.grandespymes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinan-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>
- blog, U. (2017). *La psicología organizacional, también conocida como la psicología laboral*. Obtenido de <https://www.utel.edu.mx/blog/estudia-en-linea/que-es-la-psicologia-organizacional/>
- Caballero, R. K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. España. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Cardenas, P. A., & Moncada, P. M. (2021). Clima Organizacional en Médicos y Enfermeras del Hospital de Villavicencio. En *Programa de Psicología Seminario Gestión Humana y Desarrollo Organizacional*.
- Carrasco. (2008). *Metodología de la investigacion*.
- Conexión Esan. (12 de Julio de 2018). *¿Cuál es la visión del sistema de salud peruano?* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/07/cual-es-la-vision-del-sistema-de-salud-peruano/>

- Elgegren, U. (2015). *Fortalecimiento del Clima Organizacional en Establecimientos de Salud*. Lima: Av.psicol. Obtenido de [http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Ursula\\_Elgegren.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf)
- ESAN. (2015). *Las dimensiones del clima organizacional*. Obtenido de conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>
- esan. (julio de 2015). *Las nueve dimensiones del clima organizacional*. Obtenido de conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/07/nueve-dimensiones-clima-organizacional/>
- Fernandez. (2013). definición operacional Conjunto de procedimientos y actividades. En R. H. Sampiere.
- Fernandez, C. C. (2014). *metodologia de la investigacion* . ISBN: 978-607-15-0291-9.
- Flores, C. Y., & Quino, C. G. (2018). *El clima organizacional del personal médico y de enfermería del hospital de clínicas y su efecto en la satisfacción del paciente*. Bolivia la Paz.
- Gil Monte, P. R. (2012). *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*. Obtenido de Seielo Peru: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_abstract)
- Gutierrez, A. G., & Payano, P. C. (2018). *“Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios, Lima 2018”*. Lima Peru.
- Hernández Sampieri, R., Zapata Salazar, N. E., & Mendoza Torres, C. P. (2013). *Metodología de la investigación*. Punta Santa Fe: Impresora Apolo, S.A. de C.V.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2014).
- Hernandez, S. R. (2014). *metodologia de la investigacion*. Capítulo 7 Concepción o elección del diseño de investigación.

- Hernandez, S. R. (2014). *metodologia de la investigacion*. Capítulo 7 Concepción o elección del diseño de investigación.
- hoppock. (1935). *termino de satisfaccion laboral*.
- Manzo, P. J. (1968). *el legado de Frederick Irving Herzberg*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Maslow. (1970). *Significado de Autorrealización*. Obtenido de [significados.com](https://www.significados.com/): <https://www.significados.com/autorrealizacion/>
- Montero, C. W. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral-HEGI, Léri-da-Tolima, 2015*. Colombia. Obtenido de <https://1library.co/document/qo338d5q-diagnostico-organizacional-satisfaccion-personal-enfermeria-hospital-especializado-integral.html>
- Muñoz. (1990). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/50386790\\_El\\_concepto\\_de\\_satisfaccion\\_en\\_el\\_trabajo\\_y\\_su\\_proyeccion\\_en\\_la\\_ensenanza](https://www.researchgate.net/publication/50386790_El_concepto_de_satisfaccion_en_el_trabajo_y_su_proyeccion_en_la_ensenanza)
- Navarro Rojas, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Lluyllucucha Moyobamba,2020*. Lima.
- nuevadmon. (1998). *Modelo de Litwin y Stinger sobre Clima Organizacional*. Obtenido de Dimensiones del Clima Organizacional: <https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional>
- Obreque, H. A. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad*. Santiago Chile.
- Palma Carrillo, S. (2004). *La preocupacion por optimizar la productividad en las organizaciones y el creciente valor al sistema humanbo social*. Lima: Escala de CL- SPC.
- Palma, C. S. (1999). *escala de clima laboral manual*. lima.

- Palma, C. S. (2004). Lima: clima organizacional ambiente de trabajo y mejoramiento de manera directa.
- Palma, C. S. (2004). *Satisfacción laboral tiene relación con el desempeño un trabajador feliz.*
- Peralta, M. H. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada.* La Paz Bolivia.
- Ramirez, C. L. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital nacional de Lima, 2019. Lima.
- Red de salud Canas, C. E. (2021). *Red de salud Canas, Canchis Espinar,*. Unidad Ejecutora 401 - Salud Canas Canchis Espinar, cusco, Cusco. Obtenido de <http://www.redsaludcce.gob.pe/Modernidad/index.php>
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional.* Mexico: Prentice Hall.
- Rodrigo, P. (2020). El Clima Organizacional. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Silva, A. K., & Aldave, R. Y. (2018). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital "Víctor Ramos Guardia" – Huaraz.* Trujillo, Peru.
- Sonia. (2004). *escala de satisfaccion laboral entendida como la actitud hacia el trabajo.* lima: manual en escala de satisfaccion laboral.
- Ursula, E. (2015). *Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud.* Lima.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título: Clima Organizacional y el Satisfacción Laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021</b>				
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable e Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción laboral y en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.	Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de la Micro Red de Salud Pampaphalla Sicuani 2021.	<b>Variable</b> <b>Clima organizacional</b> Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	Es una investigación de enfoque cuantitativo. Correlacional y de Corte Transversal
<b>Problema específicos</b>	<b>Objetivo específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable</b> <b>Satisfacción laboral</b> Desempeño de Tareas Condiciones Físicas y/o Materiales Beneficios remunerativos Desarrollo personal Políticas administrativas Relaciones sociales Relación con la autoridad	Se aplicará un cuestionario idóneo de 50 preguntas. Una muestra de 104 profesionales
<b>P.E.1</b> ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021?  <b>P.E.2</b> ¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021?  <b>P.E.3</b> ¿Cuál es la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021?  <b>P.E.4</b> ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021?  <b>P.E.5</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021?.	<b>O.E.1</b> Determinar la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021  <b>O.E.2</b> Determinar la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021  <b>O.E.3</b> Determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021  <b>O.E.4</b> Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021  <b>O.E.5</b> Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021	<b>H.E.1</b> Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.  <b>H.E.2</b> Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.  <b>H.E.3</b> Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.  <b>H.E.4</b> Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.  <b>H.E.5</b> Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro Red de Pampaphalla, Sicuani 2021.		

## Anexo 2. Matriz operacional

Variable: clima organizacional

Esta variable será medida mediante las puntuaciones alcanzadas en las Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Autorrealización	Oportunidades de progresar y actividades que permite el desarrollo personal.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ninguno o nunca	Autorrealización Bajo (10,23) Medio (24, 36) Alto (37,50)
Involucramiento laboral	Identificación con los valores de la organización	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	Poco	Involucramiento laboral Bajo (10,23) Medio (24, 36) Alto (37,50)
Supervisión	Apreciación de funcionalidad de superiores dentro de la actividad laboral	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	Regular o algo	Supervisión Bajo (10,23) Medio (24, 36) Alto (37,50)
Comunicación	Grado de fluidez y precisión de la información para cumplir con el trabajo en la organización.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	Mucho	Comunicación Bajo (10,23) Medio (24, 36) Alto (37,50)
Condiciones laborales	Reconocimiento de la organización en cuanto a elementos materiales económicos tecnología.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	Todo o siempre	Condiciones laborales Bajo (10,23) Medio (24, 36) Alto (37,50)

Variable: satisfacción laboral.

Esta variable será medida mediante las puntuaciones alcanzadas en el cuestionario de Satisfacción Laboral. de Sonia Palma

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalade medición	Rango
Desempeño de Tareas	Valoración de las tareas cotidianas que realiza el trabajador en su organización	6,12,20,27	Totalmente de acuerdo	Desempeño de Tareas Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
Condiciones Físicas y/o Materiales	Materiales o infraestructura donde se desenvuelve el trabajador	1,13,21	De acuerdo	Condiciones Físicas y/o Materiales Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
			Indeciso	
Beneficios remunerativos	Grados de complacencia con el incentivo económico	2,7,14,22	En desacuerdo	Beneficios remunerativos Bajo (4-9) Medio (10-14) Alto (15-20)
Desarrollo personal	Oportunidades que tiene el trabajador de realizar actividades para su autorrealización	5,11,19,26,	Totalmente en desacuerdo	Desarrollo personal Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
Políticas administrativas	Grado de conformidad con los lineamientos de la organización	3,9,16,24		
Relaciones sociales	Grado de complacencia en las interrelaciones con los otros miembros de la organización	4,10,18,25,		Políticas administrativas Bajo (4-9) Medio (10-14) Alto (15-20)
				Relaciones sociales Bajo (4-9) Medio (10-14) Alto (15-20)

## Anexo 3. Instrumentos

### Instrumento 1

#### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

##### DATOS PERSONALES:

EDAD \_\_\_\_\_ SEXO: M \_\_\_\_\_ F \_\_\_\_\_

GRUPO OCUPACIONAL: PROFESIONAL \_\_\_\_\_ TECNICO \_\_\_\_\_ AUXILIAR \_\_\_\_\_

TIEMPO DE SERVICIO: 01 A 10 años \_\_\_\_\_ 10-20 años \_\_\_\_\_ más años \_\_\_\_\_

CONDICION LABORAL: Nombrado \_\_\_\_\_ Contratado \_\_\_\_\_

ESTADO CIVIL: casado(a) \_\_\_\_\_ conviviente \_\_\_\_\_ soltero(a) \_\_\_\_\_

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

N°	ITEMS	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un quipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## Instrumento 2

### CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceré responda con sinceridad, marcando con una

aspa (X) la respuesta que mejor exprese su punto de vista

**TA ( 1 ) TOTALMENTE DE ACUERDO**

**A ( 2 ) DE ACUERDO**

**I ( 3 ) INDECISO**

**D ( 4 ) EN DESACUERDO**

**TD ( 5 ) TOTALMENTE EN DESACUERDO**

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes y tienen carácter de anónimo. Asegúrese de responder todas

N°	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					

21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

## Anexo 4. Validación de los instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

#### VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

	<u>Dimensiones</u>	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
30	Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	X		X		X		

35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X	X	X		
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.	X	X	X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X	X	X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X	X	X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X	X	X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X	X	X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X	X	X		
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	X	X	X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X	X	X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X	X	X		
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X	X	X		
46	Se reconoce los logros en el trabajo.	X	X	X		
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad devida laboral.	X	X	X		
48	Existe un trato justo en la Organización.	X	X	X		
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	X	X	X		
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X	X	X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:**

**Cruz Telada, Yreneo Eugenio**

**DNI: 09946516**

**Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud**

**.Lima, 14 de Julio del 2021**



**Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada**

**DOCTOR EN PSICOLOGIA**

**Firma del Validador**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

### VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

	<u>Dimensiones</u>	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
30	Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** ES SUFICIENTE

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Rosa Esther Chirinos Susano

**DNI:** 08217185

**Especialidad del validador:** Psicólogo Clínico Educativo

**Rosa E. Chirinos Susano**

**C.Ps.C. N°3090**

Firma del Experto Informant

**27 de Julio del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

### VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

<b>Dimensiones</b>		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		

25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr./ Mg: Cruz Telada, Yreneo Eugenio

**DNI:** 09946516

**Especialidad del validador:** Psicólogo de la Salud

Lima, 14 de Julio del 2021

Dr. Yr

Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada  
DOCTOR EN PSICOLOGIA



Firma del Validador

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

### VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

<b>Dimensiones</b>		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		

25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Rosa Esther Chirinos Susano

DNI: 08217185

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico Educativo

27 de Julio del 2021

**Rosa E. Chirinos Susano**

**C.Ps.C. N°3090**

Firma del Experto Informant



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



58	56	2	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3									
59	57	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3									
60	58	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4								
61	59	3	2	1	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	3	2	3	2						
62	60	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4							
63	61	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3						
64	62	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4				
65	63	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4						
66	64	5	5	3	2	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	2	2	5	5	5	5	2					
67	65	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	3					
68	66	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
69	67	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2				
70	68	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2				
71	69	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3				
72	70	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3				
73	71	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4				
74	72	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2			
75	73	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2		
76	74	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3		
77	75	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3			
78	76	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3			
79	77	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3			
80	78	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	
81	79	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3				
82	80	2	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3				
83	81	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4		
84	82	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2		
85	83	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3			
86	84	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
87	85	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	
88	86	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
89	87	1	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3		
90	88	2	2	2	3	3	2	5	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	4	3	1	5	1	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1		
91	89	2	3	2	5	2	3	5	5	4	5	3	3	5	2	5	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	
92	90	4	3	1	2	2	1	3	4	3	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
93	91	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
94	92	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	2	4	2	2	1	4	5	2	3	4	4	5	2	4	3	2	5	3	5	2	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2	5	
95	93	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
96	94	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
97	95	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
98	96	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	5	4	3	1	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	5	3	4	4	5	3
99	97	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	1	1		
100	98	4	5	5	4																																													



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ
55	53	2	2	2	1	2	4	1	2	3	2	4	2	4	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	8	3	11	10	7	55
56	54	3	5	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	11	9	13	9	12	11	65	
57	55	2	1	2	1	5	1	1	5	4	4	1	1	1	2	2	4	2	1	3	4	1	1	1	1	1	1	4	10	4	5	10	11	7	47	
58	56	2	4	4	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	2	1	1	1	3	1	1	2	14	8	7	16	9	11	65
59	57	2	4	4	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	2	1	1	1	3	1	1	2	14	8	7	16	9	11	65	
60	58	1	3	4	1	4	5	1	1	3	5	5	1	5	5	4	2	5	4	5	2	2	2	1	4	1	2	2	10	8	11	16	13	11	69	
61	59	4	2	2	2	2	1	3	4	4	2	3	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	11	11	12	3	13	8	64	
62	60	2	2	2	1	3	5	1	2	4	4	5	5	5	2	2	4	4	2	5	2	2	2	2	4	1	1	3	15	9	7	14	14	8	67	
63	61	2	2	2	1	3	5	1	2	4	4	5	5	5	2	2	4	4	2	5	2	2	2	2	4	2	2	3	15	9	7	15	14	9	69	
64	62	2	1	1	1	3	4	1	3	3	3	4	4	5	1	3	3	3	1	4	2	1	1	2	1	1	1	2	12	8	4	12	8	6	50	
65	63	2	3	2	1	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	2	1	1	2	4	1	1	1	11	7	9	13	11	7	58	
66	64	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	11	7	10	11	9	12	60	
67	65	2	4	1	2	5	5	2	2	5	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	13	9	10	13	13	10	68	
68	66	2	4	4	5	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	12	8	10	10	14	11	65
69	67	2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	11	8	9	10	11	9	58	
70	68	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	12	8	12	14	11	12	69	
71	69	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9	7	8	9	8	8	49	
72	70	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	7	10	10	9	10	55		
73	71	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	7	7	8	9	6	9	46	
74	72	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	10	6	11	11	11	9	58	
75	73	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	13	11	11	11	11	10	67	
76	74	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	10	9	10	12	10	12	63	
77	75	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	11	8	12	11	10	11	63	
78	76	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	12	9	12	11	13	12	69		
79	77	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	9	6	10	12	12	11	60	
80	78	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	11	7	12	12	13	11	66	
81	79	2	4	2	2	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	2	2	1	3	3	1	3	2	14	9	7	18	7	9	64	
82	80	1	2	3	1	2	4	4	1	3	3	4	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	10	3	8	11	11	6	49	
83	81	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	10	8	8	13	11	8	58	
84	82	2	2	4	2	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	9	7	9	8	11	10	54
85	83	2	1	1	1	5	4	1	2	3	4	5	4	5	2	3	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	1	1	3	13	9	6	16	8	8	60
86	84	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	14	9	12	14	12	12	73	
87	85	2	3	2	1	3	4	2	2	3	1	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	12	6	9	11	10	6	54	
88	86	4	4	2	2	5	5	1	1	2	5	5	5	4	4	3	2	5	4	5	1	1	1	2	4	2	2	1	12	9	10	17	10	13	71	
89	87	2	4	4	1	4	3	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	1	2	3	4	11	9	11	13	12	11	67	
90	88	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	8	7	10	11	4	8	48
91	89	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	13	8	11	11	7	10	60	
92	90	2	3	2	2	3	3	2	5	2	3	1	3	2	5	5	2	5	2	2	5	2	2	5	5	5	2	2	5	16	6	12	8	11	9	62
93	91	2	2	2	1	5	4	1	3	2	4	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	11	8	7	11	10	8	55
94	92	4	4	3	5	4	1	1	4	4	1	3	3	5	1	4	2	3	1	4	5	1	2	3	2	2	1	2	11	10	8	12	11	9	61	
95	93	2	3	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	10	7	11	10	10	9	57	
96	94	2	1	3	1	1	2	4	4	1	3	2	4	4	1	4	2	4	1	3	4	2	2	2	2	1	2	2	1	11	8	8	8	7	7	49
97	95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	23	
98	96	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	23	
99	97	4	2	2	1	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	2	2	3	2	1	2	11	10	10	11	8	8	58
00	98	1	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	12	7	10	14	12	10	65		
01	99	4	2	2	5	5	1	2	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	2	2	3	10	10	11	13	15	74		
02	100	4	1	4	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	5	5	3	1	4	4	1	3	1	1	4	5	11	11	4	7	13	6	52
03	101	4	4	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	5	1	2	2	2	2	2	4	1	1	1	1	2	1	1	2	6	10	7	9	8	5	45
04	102	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	5	2	2	3	11	4	7	7	11	8	48	
05	103	4	4	1	1	4	4	1	2	5	3	3	4	4	1	4	4	1	3	4	4	1	1	2	3	1	1	3	15	9	7	12	13	8	64	
06	104	4	3	4	1	4	4	1	3	3	4	4	2	4	1	2	3	2	2	4	3	1	1	4	3	1	1	1	10	9	6	13	13	8	59	