

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS**

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO DE
SALUD JORGE CHÁVEZ – PUERTO MALDONADO, 2021”**

TESIS PRESENTADO POR:

Bachiller:

Paola Dianela REYES SARMIENTO.

PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA

ASESOR: Mgt. Silvia María Revilla
Mendoza.

PUERTO MALDONADO, 2021

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO DE
SALUD JORGE CHÁVEZ – PUERTO MALDONADO, 2021”**

TESIS PRESENTADO POR:

Bachiller:

Paola Dianela REYES SARMIENTO

PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA

ASESOR: Mgt. Silvia María Revilla
Mendoza.

Puerto Maldonado, 2021

DEDICATORIA

La presente tesis dedico a dios por permitirme vivir en esta vida, ya que siempre está conmigo en cada momento de vida.

A mi madre Paulina, quien me trajo a la vida, a las personas más cercanas que siempre estaban y siguen estando en cada momento, dando su apoyo incondicional, a mi madre quien me enseñó valores como es la paciencia, ser más comprensiva y sobre todo a creer en mi misma, a pesar del camino que no era fácil en cada momento que pasamos nos fuimos fortaleciendo cada uno hasta que me enseñó a superar todas las adversidades junto a ti madre querida.

AGRADECIMIENTO

Principalmente estoy muy agradecida con mi asesor de tesis el Magister por acogerme en este proyecto, por su orientación y apoyo incondicional, y sobre todo por la dedicación con sus conocimientos y su grandeza de su paciencia. Es una persona extraordinaria, por quien siento gran admiración.

A todos los profesores por brindarnos sus enseñanzas y apoyarnos a crecer como profesionales.

PRESENTACIÓN

La satisfacción laboral del personal del área de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – puerto Maldonado, es importante reconocer como un personal que labora en una institución pública, para obtener el título profesional de licenciada en Enfermería en la UNAMAD.

La investigación se ha formado teniendo en cuenta los lineamientos de Grados y Títulos de la UNAMAD, a la luz de la información obtenida durante la preparación de los cinco años de formación en la UNAMAD, cumpliendo las citas bibliográficas de diferentes creadores respecto a la materia e investigación de campo.

La investigación se llevará a cabo en la institución pública del centro de salud Jorge Chávez – puerto Maldonado.

La estrategia de exploración es racional especulativa, que parte de la percepción de las particularidades generales determinadas para hacer surgir las percepciones específicas contenidas expresamente en una circunstancia global. Como indica Bernal (2006, p. 56), la técnica lógica especulativa comprende una estrategia que parte de una declaración como especulación y trata de desacreditar tales especulaciones, concluyendo de ellas fines que deben ser desafiados con realidades actuales

Por eso, en el perfeccionamiento de la exploración actual, se pensará en el plan de especulaciones, del cual se considerarán los factores, a partir de sus aspectos; se formaron marcadores cuantificables, ya que la visión de conjunto aplicada a las personas da datos que se cambiarán en clases de examen hasta conseguir una exactitud de la verdad. La comprobación de las especulaciones

explícitas, aludiendo a las etapas instructivas y razonables, permitirá dinámicamente la confirmación de la especulación focal del examen.

El presente informe final de investigación pertenece a tipo de investigación básico, de alcance descriptivo correlacional de corte transversal y diseño no experimental, se aplicarán correlacionando el Inventario de satisfacción laboral y clima organizacional, define según Baptista (2010) que es la asociación de ambas variables de estudio que se dan en un contexto.

RESUMEN

La investigación denominada: “La satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021”, cuyo objetivo central “Determinar la relación que existe entre el la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021”, se utilizó la metodología de investigación de tipo básico, diseño no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo, población de 50 personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, tecina la encuesta, instrumento cuestionario, llegando a la conclusión: si existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021; siendo el modelo matemático del “Rho Spearman” = 0,638, lo que indica que a mayor es Clima Organizacional mejor satisfacción laboral de los enfermeros.

Palabras calves: clima organización, satisfacción laboral, liderazgo, comunicación, motivación.

ABSTRACT

The present investigation called: "Job satisfaction and the organizational climate in the nursing staff that works in the Jorge Chávez health center - Puerto Maldonado, 2021", whose main objective "Determine the relationship that exists between job satisfaction and the organizational climate in the nursing staff that works in the Jorge Chávez health center - Puerto Maldonado, 2021 ", the basic type research methodology was used, non-experimental cross-sectional design, quantitative approach, population of 50 nursing staff who works in the Jorge Chávez health center - Puerto Maldonado, produces the survey, questionnaire instrument, reaching the conclusion: if there is a significant relationship between job satisfaction and the organizational climate in the nursing staff that works in the Jorge Chávez health center – Puerto Maldonado, 2021; being the mathematical model of the "Rho Spearman" = 0.638, which indicates that the higher the Organizational Climate, the better the job satisfaction of the nurses.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, leadership, communication, motivation.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es considerado un factor importante la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, es decir, que la satisfacción laboral del personal de la posta de salud Jorge Chávez debe mantener un clima organizacional armónica entre los servidores, funcionarios y usuarios.

En este tiempo que llevo trabajando para diversas asociaciones, fundaciones públicas y confidenciales, lo que uno nota es que, para entender y cumplir los objetivos institucionales, hay que considerar las cualidades genuinas, la principal fuerza que mueve cualquier asociación, la que debe ser la principal animadora en la satisfacción de los propósitos institucionales, hablo sin duda del activo humano, sin embargo este activo humano conformando un elemento sin más, es decir un ente orgánico que enmarca una parte significativa en la asociación.

Así mismo satisfaciendo una progresión de capacidades y desempeñando varios ciclos que ayudarán a la asociación con el cumplimiento de sus objetivos, sus metas o más todo para completar todo lo dispuesto, un activo humano que debe ser visto como un subconjunto esencial que se incorpora y es el pilar de un todo mucho más grande que es la asociación, un activo humano que tiene reglas de trabajo jerárquicas con estrategias y procedimientos propios lo hacen funcionar en general y sin embargo con sus propios objetivos, inspiraciones, metas y sueños de cada persona que lo compone.

Posteriormente nace el interés de concentrarse en lo que se puede conocer como el motor de cualquier asociación, las personas que trabajan en ella, pero concentrarse en la asociación y particularmente en el activo humano que es esencial para esa asociación es una empresa excepcionalmente desconcertante y extremadamente amplia, por lo que vi la necesidad de centrarme en un punto

más estricto, en un rasgo de la asociación que para esta situación para mí es la impresión de la asociación actual, el aire, me refiero al entorno jerárquico, este entorno que no se ve sin embargo se ve y es igualmente tan crítico de estudiar y desglosar como el propio activo humano, ya que no es sólo una impresión de la asociación sin embargo es el clima donde la gente va a jugar sus diligencias, por lo que es importante calibrarlo, investigarlo y tener un pensamiento razonable a la hora de calificarlo.

Por otra parte, mi otra variable a considerar está igualmente relacionada con el activo y la capacidad humana de una asociación de trabajo, que tiene que ver con sentirse mucho mejor por separado como componente de algo mayor, estoy hablando de la satisfacción del puesto comprendida como un fin de la asociación y como un derecho del especialista a sentirse bien en su entorno de trabajo, esperando que un trabajador satisfecho se ocupe mejor de su negocio, sin perjuicio de que esto pueda ser una justificación para otro examen.

Teniendo todo en cuenta, será la investigación de estos dos factores, con el objetivo de comprobar si existe una relación entre los dos factores de estudio.

Existen concentrados en general dirigidos donde hay naciones con grados elevados de cumplimiento de la ocupación esencialmente en España, en todo caso, en Europa el cumplimiento está en niveles bajos, Navarro (2020), asimismo a nivel público Calderón (2017) muestra que se debe mejorar el ambiente autoritario, se debe trabajar primero el plan jerárquico como compensación, seguido por el poder del activo humano como remuneración, desarrollo y solaz y orientación de la asociación como choques e inspiración (1).

Para **Chiavenato** (1999), señala que las características del comportamiento humano son: proactivo el hombre, social es el hombre, diferentes necesidades tiene el ser humano, el hombre procesa la información mediante un análisis y elige, así mismo el hombre solo opina cuando llega su conocimiento, así mismo

el ser humano opina limitada mente solo según los conocimientos adquiridos durante su información profesional o laboral. (2)

El presente proyecto de investigación consta de tres capítulos:

Capítulo I, se desarrolla el “Problema de la Investigación”, se distribuye o se disgrega la descripción del problema, problema general y específico, objetivos central y específico I y II, operacionalización de la variable independiente y dependiente como sus dimensiones, hipótesis central, consideraciones éticas y justificación.

Capítulo II, se estructura el “Marco Teórico”: se distribuye antecedente local, nacional e internacional referidos a las variables de estudio, definiciones y fortalecimientos de las dimensiones y variables dependientes e independientes, y definición de términos básicos.

Capítulo III, se compone “Metodología de Investigación” se disgrega como es tipo de investigación, enfoque, diseño, nivel, población, muestra; técnica e instrumento.

Capítulo IV, se estructura “Resultado de la Investigación” como resultado descriptivo e inferencia, recomendaciones, conclusiones, discusiones, citas Vancouver y anexo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
PRESENTACIÓN	III
RESUMEN.....	V
ABSTRACT	VI
INTRODUCCIÓN.....	VII
ÍNDICE	X
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIII
ÍNDICES DE FIGURAS	XIV
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Descripción del problema.	15
1.2. Formulación del problema.	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Objetivos.....	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Variables.....	18
1.4.1. variable 1: Satisfacción laboral.....	18
1.4.2. Variable 2: Clima Organizacional	20
1.5. Operacionalización de variable.....	21
1.6. Hipótesis	22
1.6.1. Hipótesis general.....	22

1.7. Justificación.....	22
1.8. Consideraciones éticas.....	23
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes de estudios.....	24
2.1.1. Nivel Internacional.....	24
2.1.2. Nivel Nacional	26
2.1.3. Nivel Local.....	30
2.2. Marco Teórico.....	33
2.2.1. La Satisfacción Laboral.....	33
2.2.2. El Clima Organizacional	37
2.3. Definición de términos.....	43
CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	46
3.1. Tipo de estudio.....	46
3.2. Diseño de estudio.....	46
3.3. Población y muestra.....	48
3.3.1. Población	48
3.3.2. Muestra	48
3.3.3. Muestreo	48
3.4. Métodos y técnicas.....	49
3.5. Tratamiento de datos.....	49
CAPITULO IV: RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
4.1. Descripción de los Resultado:	53
4.2. Estadística inferencial.....	58
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES.....	61

Referencia Bibliográfica.....	62
ANEXO 1: Matriz de Consistencia.....	68
Anexos 2 Instrumento.....	69
Anexos 3. Data de la Satisfacción laboral	71
Anexo 4 Data del clima organizacional.....	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento.....	52
Tabla 2 Validación del instrumento.....	53
Tabla 3 Satisfacio laboral.....	54
Tabla 4 Nivel de las dimensiones de la Satisfacion laboral	55
Tabla 5 Clima Organizacional.....	56
Tabla 6 Nivel de las dimensiones de la variable Clima Organizacional	57
Tabla 7 Prueba de Normalidad	58
Tabla 8 Correlaciones: Satisfacion laboral y Clima Organizacional	59

ÍNDICES DE FIGURAS

Figura 1 Satisfacion laboral.....	54
Figura 2 Nivel de las dimensiones del Satisfacion laboral	55
Figura 3 Clima Organizacional.....	56
Figura 4 Nivel de las dimensiones de la variable Clima Organizacional	57
Figura 5 Satisfacion laboral y Clima Organizacional.....	59

CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

En las entidades públicas y privadas en la actualidad es posible demostrar la aplicación adecuada del incentivo, por el cual muestra un índice de impacto positivo en la variable del desempeño laboral, cuya variable es centro de inicio de la presente investigación.

Unas de las dificultades que tiene las organizaciones es no saber cómo punto clave la ausencia de la motivación, lo que conlleva que el capital humano no se desarrolla las capacidades encomendadas en el trabajo.

Según Robbins S. (2004), “señala que el comportamiento organizacional (CO), son los impactos que presentan las personas, conjunto de personas quienes tienen conductas internas en la empresa cuyo propósito principal tienen el mejorar la organización [...], (2).

Conway (2004) citado por Peralta (2013), “el compromiso es el desempeño del empleador es con escasos ausentismo y eficientemente con los resultados”. Así mismo un servidor o funcionario público, no siempre debe asistir a su labor de trabajo para lograr los objetivos trazados, si no son habilidades del empleador que pueden utilizar la tecnología para lograr las metas de la organización. (3)

En todas las asociaciones, a fin de cuentas, la variable del entorno jerárquico puede convertirse en una parte que colabore con una asociación para encontrar un éxito duradero que la oposición, esto se refleja en las organizaciones y fundaciones, que

a largo plazo hacen una ejecución y mejora de los sistemas para que el entorno autoritario sea satisfactorio, y esto permite al especialista ampliar y desarrollar toda su perspicacia, habilidades, capacidades, capacidades académicas y conexiones relacionales para una mejor ejecución en el trabajo.

Sea como fuere, esta forma de ver ha cambiado en numerosas organizaciones y fundaciones, ya que los recursos humanos de cada organización o establecimiento requieren un clima correcto y adecuado para la exposición legítima de su trabajo. Esto será en gran medida el logro o la ruina de las asociaciones y elementos y dependerá generalmente del grado de conocimiento que los especialistas reales tengan respecto a sus posiciones dentro de la asociación o sustancia. Sea como fuere, para que logren sus objetivos, deben darse las circunstancias vitales para fomentar su trabajo. Por lo tanto, los directores están comprobando el factor del entorno jerárquico, ya que tiene un significado más prominente en el avance de cada organización y fundación, ya que contribuye y provoca la consecuencia de los objetivos dentro de cada asociación.

Lo controvertido es que algunos servidores públicos no logran la meta, así mismo este tipo de satisfacción personal y / o profesional, es lo que conlleva a una falla en su resultado del desempeño laboral en el entorno del centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado.

Los servidores y funcionarios públicos no tienen compromiso laboral en las instituciones públicas porque no logran las metas transadas según su POI, PIA, PEI, entre otros, por ende, se llega a plantear el problema central de la investigación: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021?

Simultáneamente, rastreamos las conexiones relacionales, el reconocimiento laboral de una actividad negativa por parte del personal delegado o anterior, a

los recién contratados y junto a ellos, diferentes perspectivas a pensar como, por ejemplo, las condiciones carenciales, la iluminación desafortunada, el mobiliario prácticamente en circunstancias horribles y el hardware mecánico antiguo, siendo este referenciado, a un impacto negativo en el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado. En consecuencia, lo anterior genera insatisfacción.

Por tal razón; Daremos a conocer la problemática de la investigación ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021?

laboral afectando al clima organizacional de los servidores públicos.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021?

¿Cuál es el nivel del clima organizacional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021.

Determinar el nivel del clima organizacional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021.

1.4. Variables.

1.4.1. variable 1: Satisfacción laboral.

Se caracteriza como la disposición general del singular hacia su trabajo. Un individuo con alta realización laboral tiene perspectivas inspiradoras, mientras que uno que se siente decepcionado alberga mentalidades negativas. (Robbins, 2004 - P. 72).

Como indica Palma (2005) especifica que la realización en el trabajo es la desviación de las conexiones fijas cercanas al hogar por las partes vistas del lugar de trabajo y las ocasiones situacionales enfrentadas en él.

Anaya & Suárez (2007) caracterizaron la realización laboral por los cambios seguros cerca del hogar, que aborda una reacción poderosa y expresiva. Alude a cómo los individuos se sienten acerca de su trabajo y la cantidad que se adhieren a lo que hacen, y se sienten grandes y realizados para crear como individuos y expertos.

Según el creador, los trabajadores deben sentirse muy bien dentro de su asociación y que desempeñen su trabajo en el espacio donde se sientan realizados, ya que esto nos llevará a lograr una realización laboral efectiva.

Para Herberg citado por Affairs (2003), se caracterizan dos factores, uno autónomo que es la realización laboral y el otro es la decepción, estos dos alineados con una expresión cercana al hogar que están relacionados con el trabajo.

En la realización laboral, hay muchos elementos que impactan y que serán referenciados a continuación en lo que se llama la atención de ciertos creadores: Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) plantearon que hay cinco factores que impactan en la realización, y son: Para Loitegui, citado por Caballero (2002), llama la atención sobre los factores naturales y externos que están conectados entre sí, los cuales deben estar en relación con la cantidad de trabajo que se compara a cada uno de los individuos de la asociación.

Dimensiones:

- Modalidad de contrato
- Condición de trabajo
- Salario actual
- Relaciones con los compañeros

1.4.2. Variable 2: Clima Organizacional

La variable ambiente de trabajo se caracteriza por las ideas adjuntas: En primer lugar rastreamos a Litwin y Stringer (1968) que caracterizan el ambiente jerárquico que son resultados perceptibles sin embargo de manera emocional, técnica formalizada y con estilo propio de la normativa, así como otras causas ecológicas que son críticas en el acto de valores, inspiraciones perspectivas y convicciones de todos los obreros que actúan en su trabajo dentro de una fundación.

Rodríguez (2011) alude que, al igual que las cualidades de un individuo que finalmente conforman su carácter, las asociaciones igualmente tienen su carácter, que sería el ambiente jerárquico, este no es sustancial, no debe ser visible ni contactado, sin embargo, está disponible, igualmente conformado por el trabajo de los individuos y conforman el carácter de la asociación que dependerá de varios elementos para hacerlo positivo u horrible.

Sánchez (2010) asigna como ambiente jerárquico una reunión de rasgos y características que son súper duraderas en un lugar de trabajo en particular, que pueden ser vistos o experimentados emocionalmente o desapasionadamente por los individuos de la asociación y que impactan en su manera de comportarse. Suele construirse como una autorreflexión sobre el entorno jerárquico. Los individuos de una asociación experimentan el entorno jerárquico auto-observándose unos a otros, logrando así una evaluación agregada y auto-inteligente por parte de los individuos de la asociación.

Dimensiones

El liderazgo

La comunicación

La motivación

1.5. Operacionalización de variable.

Variable (1)	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores
Satisfacción laboral	Jara Z. I. (2018), sostiene la hipótesis de Robbins y Courter, que caracterizan la realización del trabajo como una disposición global del representante hacia su trabajo independiente. Es decir, es la manera de comportarse que asume cada individuo, según la circunstancia que se le presenta en el entorno laboral.	El cumplimiento del trabajo se estimará a través de la revisión S20/23 de Meliá y Peiró, y sus 3 aspectos, cada aspecto con sus reactivos o cosas particulares, en una escala de estimación ordinal.	Modalidad de contrato. Condición de trabajo. Salario actual. Relaciones con los compañeros.	Normal
Clima Organizacional	Como indica Arias, referenciado por Pedraza (2017), caracteriza que la idea de entorno jerárquico (CLOR) alude a una variable que en general abordará la disposición de los discernimientos compartidos por los trabajadores sobre su por los trabajadores respecto a su lugar de trabajo interior. Estos discernimientos se relacionan con el clima en el que se desenvuelven los subordinados o trabajadores de una fundación, también llamada asociación.	El entorno autoritario se estimará a través de la encuesta ECOS-S de Segredo (2017) con sus 4 aspectos y sus punteros y cosas adecuadas, que permiten cumplir los objetivos también, estimados en una escala ordinal (Likert).	El liderazgo La comunicación La motivación	Normal

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_a Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021

H₀ No Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021.

1.7. Justificación.

La exploración en cuanto a su compromiso con la información, legitima su comodidad por el hecho de que, con respecto a la ayuda dada por las fundaciones abiertas, la cuestión del entorno jerárquico y el cumplimiento de la ocupación se ve como una perspectiva rudimentaria en el avance de los establecimientos, por lo que adquiriremos autoridades, funcionarios locales de asistentes médicos dispuestos a trabajar y estar inclinados hacia el cambio para desarrollar aún más la atención al cliente.

La investigación tiene importancia social en vista de que a través de la conclusión de los factores ambiente autoritario y realización de la ocupación, las deficiencias genuinas de la fundación para desarrollar aún más la ayuda que prestan son comparables en vista de que los destinatarios inmediatos del examen serán el personal de enfermería que trabaja en el Centro de Bienestar Jorge Chávez - Puerto Maldonado.

La exploración tiene ramificaciones razonables, en cuanto a que las ideas de los factores ambiente jerárquico y realización de la ocupación, se conectan con los

trabajadores "comunitarios y empleados gubernamentales" para establecer cuáles son las variables que favorecen la asociación, una preparación necesaria, que permitirá lograr un ambiente jerárquico agradable y que permitirá lograr la exposición de los trabajadores gubernamentales.

Por lo tanto, este estudio puede permitir que la base obtenga datos sólidos respecto a las variables que inciden en los factores estudiados y pueden ser considerados como componentes fundamentales para lograr un personal de enfermería motivado y orientado a alcanzar los objetivos jerárquicos.

Este trabajo tiene un valor hipotético ya que aportará datos útiles sobre el ambiente de autoridad y cumplimiento de la ocupación del personal de enfermería que labora en el Centro de Bienestar Jorge Chávez - Puerto Maldonado, siendo los principales clientes de estos datos los supervisores de las oficinas de bienestar y teniendo como destinatarios a toda el área de bienestar local.

El sustento sistémico de este trabajo radica en la utilización de estrategias, técnicas y metodología de exploración lógica, las cuales han demostrado confiabilidad y legitimidad, ya que han sido utilizadas en trabajos de rigurosidad lógica.

1.8. Consideraciones éticas.

Para aplicar los cuestionarios al personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado que les informara el objetivo de la investigación y se les consultara si desean participar en la presente investigación, manteniendo en anónimo sus respectivos nombres no serán revelados, así mismo los datos obtenidos serán para fines científicos y aporte a la ciencia para fines de otros investigadores.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes de estudios.

2.1.1. Nivel Internacional

Los antecedentes que tienen cierta afinidad a nuestra investigación, se detallan a continuación:

Para Martínez & Molina, con el Objetivo: Observar el clima progresivo de un área local de primer nivel de atención médica en Morelos, México. Materiales y sistemas: Encuesta transversal, realista y lógica que utilizó procedimientos cuantitativos para concluir el nivel de las cuatro partes del Clima Progresivo presentes en esa unidad de bienestar, Población de estudio: todo el cuerpo docente de bienestar del Medio. Se utilizó la metodología propuesta por la OPS/OMS para el programa (PASCAP), alterada, para la recolección de datos. El instrumento utilizado: revisión autopertinente coordinada, en dos segmentos: datos monetarios y 80 preguntas sobre el clima de poder de cuatro ángulos: Organización, Motivación, Correspondencia y Respaldo Resultados: personas terminadas: 13 el retrato más inconfundible fue el de ayudantes clínicos (39%), la motivación fue el punto de vista con el retrato más reducido (1,3 Sd.0,761), la parte de impulso al solaz de la significación fue la menos evaluada. El medio presenta un clima tiránico en los niveles medio e inadecuado; la dirección en la organización ($p=0,032$) y la correspondencia ($p=0,032$) presentan tremendas diferencias. Fin: La auditoría muestra que el Clima Dictador del Medio presenta niveles insatisfactorios. Esto afecta a la implantación del Medio (1).

Para Salvador con denominación de la investigación cuyo objetivo es: Evaluar el clima dictatorial en los expertos del Dispositivo General de Crisis "La Casa" de la Secretaría de Bienestar Local del Gobierno. Estrategias: Encuesta observacional, transversal, designada de forma clara durante el año 2016. Se incluyeron 264 parturientas que aceptaron ser intrigadas, bajo carta de consentimiento informado. Se preparó y aplicó una revisión de CO que incluyó cuatro puntos de vista: impulso, motivación, correspondencia e interés, con ochenta cosas tipo Likert. Se utilizó el paquete genuino SPSS v. 22, y se realizó una prueba t-Student y una prueba de cambio con un nivel de importancia de $p < 0,05$. Resultados: El CO fue valorado por toda la plantilla con niveles típicos vigilando niveles enormes, destacando las partes de poder y motivación como las mejor valoradas, seguidas de correspondencia y, en conclusión, apoyo. En los subcomponentes del CO, el intercambio de información, las represalias, el reconocimiento de la responsabilidad y la organización en el cambio fueron los principales factores que disminuirían en general el CO. Fin: En esta encuesta, el impulso y la motivación están asociados a un nivel justo de clima progresivo y pueden afectar al cambio en relación con el nuevo tipo de administración. (2).

Para López, Loaiza, & Montoya. Denominada la tesis Cuyo objetivo es: elegir la asociación entre el clima progresivo y la evaluación de la idea de las organizaciones de prosperidad en una asociación de prosperidad en la ciudad de Manizales periodo 2018 - 2019. Materiales y estrategias: se trata de una encuesta cuantitativa y lógica de corte transversal, que actúa la asociación entre los diversos climas nivelados y la impresión de valor significativo a través de dos instrumentos: uno es la evaluación de 4 locales esenciales para abordar lo anterior, y el otro, el examen de la idea de la organización vista por los clientes, donde se consideraron 5 variables. La población concentrada por el clima definitivo incluía 183 personas del distrito asistencial y 99 de la zona de administración media, y la población insinuada la visión del valor incluía 382 clientes. Resultados: Los resultados muestran un clima satisfactorio de varios niveles para el personal de normalización, que diverge de una vista decente para

el personal de asistencia. La perspectiva externa sobre la estima muestra una puntuación regular entre las sospechas y la impresión del 6,7%, que está dentro de los estándares de consistencia. Final: se asume que, a pesar de que hay resultados correctos en el nivel progresivo, la idea de las prestaciones clínicas debe ser tratada en su totalidad. Es esencial esforzarse por desmenuzar la impresión de los clientes sobre la idea del pensamiento del medio. El hecho de tener una configuración decente de varios niveles no asegura que los clientes vean una naturaleza comparativa de los beneficios clínicos en la sustancia analizada (3).

2.1.2. Nivel Nacional

Para Zeballos (2021), en su tesis titulada cuyo objetivo tiene "Elegir el grado de relación que existe entre los diversos climas nivelados y el reconocimiento de la ocupación en los obreros de orden de la Escuela financiada por el Estado de Moquegua 2019", La investigación es no experimental con arreglo correlacional comprometedor, tiene una población de 142 expertos que trabajan en la fundación. Esta investigación utilizará el 100% de la población, considerando que la población es intrascendente. Para la elección de los datos, se aplicó la técnica de revisión para exponer los niveles de suposición y su instrumento es el estudio para evaluar el clima de poder y la satisfacción de la ocupación. Como fin, se vio que existe una asociación básica entre el clima de poder y la satisfacción con la ocupación en los expertos de orden de la escuela subvencionada por el Estado de Moquegua 2019 ($r = 0,414$; $p < 0,01$). De esta manera, se afirma una rápida asociación entre los elementos, lo que infiere que a mayor clima de niveles diversos, mayor es el reconocimiento laboral (4).

Para Unocc (2018) con la tesis titulada cuyo objetivo focal es "describir la relación que existe entre el Clima Dictador con la Satisfacción Gig de los socios en la asociación Caja Arequipa en Ate 2018", El tipo de estudio se explicó en arreglo correlacional, no experimental y transversal. El ejemplo es de 30 compañeros de la asociación Caja Arequipa en Ate. El método utilizado fue el escrutinio y el instrumento fue la revisión con un tamaño tipo Likert de 5 cosas. Se estableció el coeficiente de asociación Rho de Spearman entre los distintos climas nivelados y la satisfacción del control de los cómplices de la asociación Caja Arequipa, Ate 2018, donde el valor de $p= 0,001$ es menor a 0,05. Es más, el coeficiente de asociación es de 0.914, lo que parece una relación en general fantástica (5).

Para Salas (2017) con la tesis denominada cuya finalidad es "Concluir la asociación entre diversos niveles de clima y satisfacción laboral en establecimientos que prestan servicios de bienestar general, Lima, 2017" La investigación coordinada fue de procedimiento cuantitativo, de tipo fundamental, con un arreglo no exploratorio - transversal - correlacional con dos elementos. La población estuvo conformada por 420 especialistas en asistencia gubernamental y el modelo fue de 200. La auditoría se utilizó como metodología de elección de datos para las variables clima variado y satisfacción de los expertos; el estudio se utilizó como instrumento para los dos elementos. Los instrumentos proceden de la Administración de la Prosperidad, además fueron expuestos a la legitimación del contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de importante y la evaluación de la fiabilidad fue con la prueba de Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,894 para el estudio de clima diverso nivelado y de 0,822 para la visión general de logros del bolo, mostrando una calidad duradera increíblemente alta. Los resultados de la evaluación mostraron que: Existe una inmensa asociación entre el clima progresivo y el reconocimiento de la ocupación en el personal del Centro de Prosperidad San Genaro ($r=0,662$ y $\text{Sig.}=0,000$) y del Establecimiento María Auxiliadora ($r=0,877$ y $\text{Sig.}=0,000$), Lima, 2017. (6)

Para Moreno (2020) la tesis titulada cuya objetivo era concluir si existe una asociación entre el clima progresivo y el reconocimiento de la ocupación en la asociación. Para ello, se finalizó una investigación especulativa de creadores como Lickert, Locke, Litwin y Stringer, entre otros, que han participado en el enfoque del clima y el reconocimiento de la ocupación en las asociaciones. El procedimiento utilizado para la investigación fue el sistema especulativo sagaz, el tipo de evaluación fue principal, correlacional, estrategia cuantitativa, disposición transversal no exploratoria. La población general estuvo conformada por 75 expertos que trabajan en el establecimiento, el modelo realizado por mezcla fue de 15 especialistas que tienen un punto con el punto de convergencia de prosperidad cercano al distrito de Moche. La estrategia utilizada para el levantamiento de la información fue el esquema general y los instrumentos de elección de datos fueron debidamente sustentados por el juicio del instructor y su no completamente asentado a través de la estimación del Alfa de Cronbach, que arrojó un coeficiente de 0,971 para los dos instrumentos, mostrando un espléndido nivel de confiabilidad. Se contempló que existe una alta asociación cierta entre varios climas nivelados y el logro de la ocupación con una relación Rho de Spearman de 0,889 y una importancia $p < 0,05$. Palabras clave: Clima progresivo, reconocimiento laboral, trabajadores. (7).

Para Ccosi (2021) con la tesis denominada y cuyo objetivo fue establecer la asociación entre los distintos niveles de clima y la satisfacción laboral de los médicos de un centro público de Cusco en el año 2021. La técnica fue cuantitativa, esencial, correlacional y no exploratoria, el ejemplo fue de 89 médicos; se utilizaron como instrumentos el examen de clima progresivo de Koys y Decottys y la Talla de Satisfacción Laboral de Sonia Palma y Carrillo. Los resultados mostraron que el 49% de los médicos ven un clima medio de varios niveles, el 43% un clima alto de dictador y sólo el 8% un clima progresivo bajo; los niveles de satisfacción laboral del personal clínico encontrados fueron 97% suficientemente satisfechos, 3% con alta satisfacción. La encuesta supone que hay áreas de fuerza para no entre el clima progresivo y la ejecución de la

ocupación entre los médicos de un centro público de crisis en Cusco durante la pandemia de Covid. (8).

Para Carrillo (2022) cuya tesis titula y Objetivo central es: "Elección de la asociación entre el clima progresivo y el reconocimiento de la ocupación de los médicos de la Clínica Belén, Lambayeque 2021", Procedimientos: Se aplicó el instrumento de Evaluación del Clima Progresivo en la Prosperidad (ECOS-S) de Segredo y la Auditoría de Logros Relacionados con la Palabra S20/23 realizada por Meliá y Peiró, con un nivel de calidad intachable de alfa de Cronbach ($\alpha=0,9488$) para la variable clima y un alfa de Cronbach ($\alpha=0,9432$) para el logro. Con un procedimiento cuantitativo y un arreglo correlacional no exploratorio, transversal e inequívoco. Los factores se asociaron mediante el coeficiente de relación de Pearson. Resultados: en general, el 31% de los encuestados ve un clima progresivo "adecuado", el 58% ve un clima "en peligro", en cuanto al reconocimiento del puesto, el 70% de los investigados muestra reconocimiento del trabajo dentro de la asociación. El 70% de los auditados incorporan la satisfacción laboral dentro del grado de "auténticamente satisfecho", "excepcionalmente satisfecho" e "increíblemente satisfecho". Los componentes que más contribuyen a la satisfacción laboral son los factores normales de la actuación, con un 91%. La seguridad: Existe una asociación positiva e inmensa entre los elementos (relación $r=0,417$ Pearson, $p<0,01$). Por lo tanto, se percibe la teoría general electiva, con un nivel de importancia $\alpha = 0,05$. (9).

para Calva (2019) con la tesis denominada y cuyo objetivo es la elección de la relación que existe entre el clima progresivo y el reconocimiento del control de los docentes de la unidad educativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil, 2018. La evaluación abordó la hipótesis comunicando que el clima diverso nivelado se asocia de manera directa con el logro de la presentación de los educadores de la unidad informativa los andes de la ciudad de Guayaquil, 2018. Las personas evaluadas se relacionan con 16 instructores. La investigación como muestra su inspiración es de relación causal, procedimiento cuantitativo; con plan no

experimental. La investigación se apoyó en la técnica de auditoría, avaló dos estudios a través del juicio de as y concluyó su calidad inamovible a través de la medida Alfa de Cron Bach con coeficientes 0,967 para la variable clima nivelado varios y 0,907 para la variable satisfacción del bolo. Los resultados fueron presentados a través de tablas de verosimilitud y medidas rho y R. La asociación logra la Tabla 7 conseguir manejar que dadas las características (p_0 , 026) rho (0,553), mostró en, hay una enorme relación. La investigación cierra mostrando que el clima progresivo está completamente asociado a la satisfacción laboral de los docentes de la unidad informativa Los Andes de la ciudad de Guayaquil ,2018. (10)

2.1.3. Nivel Local

Para Escalante & Canal (2020) con la tesis denominada: "Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la UNAMAD" cuyo objetivo clave es "concluir cómo afecta la Cultura Diversa a la Ejecución del Trabajo del Personal Aprobado de la Escuela"; para obtener la información, aplicamos instrumentos a 78 delegados de la UNAMAD, el tipo y disposición fue correlacional explicando. Se aplicó un estudio por cada variable, la revisión de Cultura Diversa tuvo 31 cosas con una escala Likert (Nunca, A veces, Frecuentemente y Fiablemente); el panorama de Ejecución del Trabajo tuvo 20 cosas, con una escala Likert comparable, sumando 51 cosas. La autenticidad y firmeza del instrumento se terminó con el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un 0,854 para el estudio de Cultura Legítima y un 0,895 para el panorama de Ejecución del Trabajo, índices que permiten afirmar que los dos instrumentos son de "Buena calidad inquebrantable".

El coeficiente de asociación entre los factores desagregados es de 0.656, exhibiendo una asociación excepcional, el coeficiente de confirmación R cuadrado es de 0.438, mostrando que el 43.80% de los surtidos vistos en la variable Ejecución del Trabajo pueden ser comprobados por los surtidos de la variable Cultura Diversa nivelada, encontrando suficiente asistencia

cuantificable, lo que permite soportar la hipótesis electiva, que establece la presencia de un efecto colosal entre la Cultura Tirana y la Ejecución del Trabajo del Personal de Mandato de la UNAMAD. (11).

Para Huamán & Quispe (2020) con la tesis denominada y su objetivo general fue elegir la asociación entre Organización Administrativa y Satisfacción Ocupacional de "los peritos del orden administrativo focal de la Jefatura Regional Sur Oriente de Cusco-INPE Puerto Maldonado, 2019". El examen continuo tiene un punto con el tipo fundamental, de corte no exploratorio. Kerlinger (1979, p. 116). En consecuencia muestra "El examen no exploratorio es el que se maneja sin trabajar la variable intencionalmente. Simplemente toma nota de las características tal y como se dan en su clima ordinario, y después las analiza." El examen no exploratorio se divide en transversal y correlacional. Dada la población a analizar, la cual está conformada por 16 funcionarios penitenciarios de la "Oficina de Ejecutivos de la Dirección Vecinal de Cusco Sureste - INPE, Puerto Maldonado". Se contempló que: En "la sede administrativa Sudeste de Cusco-INPE Oficina Regional de Puerto Maldonado", se estableció que la Organización Normalizadora se realiza en un nivel crítico con un típico de 4.18 y la consistencia del trabajo se introduce en un nivel obvio, según la tabla N° 09 de la escala de interpretación, con tales resultados verificables se estableció que según la hipótesis planteada, a través de la estimación $Z_t=7.87$, se afirma que existe una asociación entre la Organización Administrativa y la Satisfacción Laboral, siendo su coeficiente de conexión $\rho=0,821$, según la escala de valoración de la conexión muestra que existe una alta asociación cierta. (12)

Para Inga & Moreno (2020) con la tesis denominada y cuyo objetivo de esta exploración fue certificar la presencia de un impacto del Entorno Autorizado en la eficiencia institucional de los trabajadores de la Dirección Territorial de Escolarización de Madre de Dios-Puerto Maldonado. El plan utilizado en la exploración fue de tipo correlacional, transversal, no exploratorio y de metodología cuantitativa. De una población de 100, se eligieron 80 especialistas

(delegados y empleados) como ejemplo probabilístico, a quienes se les aplicó el instrumento de encuesta con 27 preguntas para la variable Ambiente Jerárquico y 6 para la variable Eficiencia. De los resultados obtenidos se razonó que el coeficiente de conexión rho de Spearman entre los dos factores investigados es de 0,461 con una estimación "p" por debajo del grado de importancia ($p=0,000<0,05$), lo que muestra que existe una relación positiva y moderada, interpretando que el ambiente jerárquico impacta en la eficiencia institucional de los especialistas de la Dirección Local de Instrucción de Madre de Dios-Puerto Maldonado. (13)

Para Calachua (2018) con la tesis denominada y cuyo objetivo principal es seguir el grado de efecto entre el clima dictatorial y la ejecución laboral de los especialistas de la Localidad de la Región del Laberinto - 2018. El marco utilizado fue la investigación correlacional, con arreglo transversal y no exploratorio, y la técnica fue cuantitativa. El ejemplo se compuso de 42 especialistas, entre los que se encontraban el presidente municipal, los concejales, el personal dirigente, los jefes de área y el personal metropolitano, a los que no se aplicó la evaluación del ejemplo. La técnica utilizada fue el esquema y la revisión bibliográfica. El instrumento utilizado fue un estudio con 15 cosas para la variable de clima de varios niveles y 15 cosas para la variable de ejecución del trabajo, utilizando la escala de Lickert con 5 opciones de respuesta. Para concluir la autenticidad del instrumento de revisión del clima variado y de la ejecución del trabajo, se aplicó una prueba piloto con el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de calidad constante de 0,732 y 0,771, independientemente. Tras el tratamiento de los datos, se utilizó el programa SPSS v.22 para obtener los resultados que se muestran en las tablas y esquemas, y de esta manera se siguió la prueba de hipótesis para percibir o descartar hipótesis inválidas, y se utilizó el coeficiente de asociación de Pearson para elegir el grado de asociación entre las variables. Finalmente, se infiere que existe un 85,8% de asociación entre las distintas variables de clima nivelado y la ejecución del trabajo de los trabajadores (14).

2.2. Marco Teórico.

2.2.1. La Satisfacción Laboral.

Hoppock (1935), da importancia a la "realización del trabajo actual; lo que cambió fundamentalmente la concentración para ver la asociación entre el individuo que trabaja y su desarrollo laboral". En esta línea, el tema se convirtió en un tema de enfoque en el entorno de poder debido a su importancia por sus ideas en el funcionamiento de la afiliación y la realización individual del especialista (15).

Cada individuo describe sus niveles de realización, y que la afiliación encontrando unos estándares es significativa y generalmente necesita buscar las especificidades individuales.

Locke (1976), determina que es: "Un profundo estado positivo o placentero de la perspectiva cercana del sujeto sobre las experiencias de trabajo". (16)

Muchinsky, opina que: "Es una respuesta llena de inclinación y cercana del individuo a las piezas explícitas de su trabajo. Es el grado de felicidad que el individuo obtiene de su trabajo". (17)

La evaluación de los pensamientos pasados muestra la propensión a arreglar el logro del trabajo a la respuesta llena de inclinación, entendiendo que hay puntos de vista más críticos relevantes, por ejemplo, el establo psicosocial, que tiene poder y arregla la manera en que el individuo actúa en contra o a favor de su desarrollo laboral.

Robbins (1998), determina que es: "la actitud de las perspectivas generales del individuo hacia su trabajo quien está particularmente contento con su ocupación tiene puntos de vista elevados hacia ella; quien está desanimado, muestra a la luz de todo, puntos de vista cínicos, de hecho, es ordinario utilizar verificablemente cualquiera de las dos explicaciones." (18)

Aquí se separa el porte que el reconocimiento se aprende y se hace en las interrelaciones del progreso entre los individuos y las actividades y el ambiente de trabajo. Desarrollándolo desde un porte psicosocial.

Según Palma (2005), esto determina "el logro del trabajo es la desviación de las asociaciones fijas cercanas y queridas por las porciones de sierra del ambiente de trabajo y los eventos situacionales verificados en él" (19 fuera).

Como demuestran Ruiz y Alcalá (2000); alude a que la satisfacción laboral es la ocurrencia de lo que el especialista intenta lograr de manera independiente y lo que puede conseguir por alguna casualidad. Cuanto más conspicua sea la entrada, más trascendente será el reconocimiento y el comportamiento de los beneficios (20).

- a) Ver el comportamiento de los trabajadores, por y para toda la inclusividad.
- b) Haga que los agentes den un paso atrás y modifiquen sus puntos de vista negativos.
- c) Considerar los infinitos cambios propuestos por la fundación (p .613).

para Suárez (2007) "el logro laboral se retrata con cambios específicos cercanos y queridos, que abordan una respuesta adecuada y expresiva". Implica a las personas cómo se encuentran en su centro laboral y lo importante que son considerados dentro de la organización y lo satisfecho que siente ser parte de ello (21).

El plan de actividades implica al punto de utilizarlos en la afiliación y que todos los individuos son vitales para ellos así lograr el compromiso positivo, de tal manera Robbins (2006); describe "el logro del trabajo son las metas trazadas dentro de la organización, con una serie de actividades y salir satisfactorio en las funciones." (22)

Para Herberg referido por Funciones (2003), "divide en dos, la independencia de la satisfacción laboral y la insatisfacción, estos dos alineados con una cercanía expresa que conectan entre sí.

González (2006) "La satisfacción laboral se relaciona con el clima organizacional. Este consolida aquellas partes que se mantienen en el entorno laboral a través de las cuales el sujeto puede ver de manera evidente la realidad definitiva en la que está sumergido." (23)

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU TEORÍA.

Para adquirir una comprensión prevalente de nuestra variable resultante, abordaremos las principales hipótesis.

Especulativamente, Palma (2004) describe "el logro del trabajo como la relación cercana al hogar esencial desnudo por las cualidades rastreadas en el ambiente de trabajo y los episodios situacionales que lo desafían."

Locke (1969); transmite en su especulación de resistencia objetiva, que la asistencia de los trabajadores "es más prominente cuando existen objetivos expresos o ciertos planes de ocupación que cuando no existen".

Por otra parte, Robbins (1998); en su teoría del reconocimiento del trabajo. Espera que los factores fundamentales que concluyen el reconocimiento del trabajo son: la prueba del bolo, los delegados que tienen muy poca prueba para lograr los objetivos, impulsan el agotamiento de todos modos una prueba demasiado inédita provoca la decepción y la sensación de insatisfacción; de esta manera la celebración de un premio, que se logra mostrando que los planes de progresión se ejecutan con sensibilidad y razonabilidad, provocando el logro de la posición; también tenemos las grandes condiciones de trabajo, los delegados se centran en mantener un ambiente de trabajo para el florecimiento tanto individual, logrando así blindar una relación coincidente con cada uno de sus amigos.

Herzberg (1987); sostiene en su especulación que la satisfacción laboral tiene. Los factores innatos (motivaciones), que se transmiten como satisfacción de la ocupación; y los superfluos (limpios) alcanzan el conflicto con los puntos que inician

la frustración laboral. Las partes de marca o de motivación están conectadas con la obligación y la posibilidad de las tareas que el individuo realiza, por ejemplo, lograr los logros encomendados de parte de la organización.

(Perinés Cristal, 2001), aludido por (Domingo y Nieto, 2002); las partes móviles ven la progresión individual, el reconocimiento, el beneficio, el avance y el propio compromiso. Por otro lado, los factores externos o limpios están relacionados con las condiciones en las que el individuo realiza su trabajo, que generalmente están relacionadas con el clima del puesto.

Factores determinantes de la Satisfacción Laboral.

Las revelaciones miraron a través de las aplicaciones de Robbins (1998) y los datos totales; él reconoció que los determinantes esenciales del logro de la ocupación son cuatro: Desafío de la ocupación, Sistema de honor justo, Condiciones de trabajo positivas Áreas de fuerza para y.

Desafío de la ocupación: Los delegados perciben las responsabilidades, por ejemplo, la armonización de la utilización de sus experiencias óptimas, la entrega de un surtido de trabajo, la oportunidad y la oferta de evaluación sobre cómo están cumpliendo, posteriormente, la satisfacción de una prueba moderada que causa felicidad y ausencia de estrés.

Estructura de recompensas justa: La retribución de los trabajadores es imprescindible teniendo en cuenta la forma en que provoca la satisfacción por su trabajo, es fundamental que se les pague por su experiencia, capacidades, ocupaciones y compromisos.

Condiciones de trabajo positivas: Es imprescindible reconocer en qué condiciones se encuentra el experto, ya que depende de su satisfacción y productividad.

Cómplices que ofrecen asistencia: en la mayoría de una organización veremos personas que ofrecen asistencia para fomentar adicionalmente la competencia y establecer una satisfacción laboral amigable, la relación horrenda con un cómplice o gerente es el soporte básico detrás de un ambiente de trabajo no adecuado.

Por otra parte, el equilibrio es crucial para lograr la satisfacción en el puesto. Los agentes que necesitan trabajar sin embargo las presunciones y los resultados posibles pueden causar sensaciones de insatisfacción y desilusión. Sin embargo, dudar en pedir mucho es presumible que provoque tensiones y estrés inútiles. En los dos casos, la situación es extraordinaria, pero debería evitarse continuamente teniendo en cuenta la forma en que provoca la ansiedad y las peleas del personal.

Dimensiones

Salario: es un incentivo por un servicio prestado.

2.2.2. El Clima Organizacional

Hay un par de reflexiones en relación con el clima progresivo, nos centraremos en lo que en general se considera significativo:

Para Robbins (2004) define que "es la manera de comportarse con la que un experto se separa en la relación en la que trabaja y claramente con sus objetivos se llama clima progresivo, anhelando permanecer una parte de él; se imagina que la inclinación conectada con el trabajo que se realiza es indistinguible de un nivel serio de ejecución en el trabajo, mientras que y conectado con el plan donde trabaja, equivale a una metodología de posición significativa".

A partir de lo que ilustra el hacedor, se puede contemplar muy bien que el experto se separa dentro de una relación para lograr sus objetivos, permaneciendo constantemente una parte de ella.

Para este hacedor el clima progresivo es la sabiduría que se tiene dentro de una afiliación, manteniendo increíbles conexiones humanas que potencian el trato con la manera en que los singulares actúan consiguiendo posteriormente un funcionamiento coincidente dentro de la afiliación (García 2009).

Es central mantener un clima encantador en una relación ya que permite cumplir con las metas como lo expresa Peña (2005) quien determina que el clima progresivo "es la visión sustentada de las convicciones y el enfoque singular de actuación de cada sujeto respecto a la asociación de características que hacen notable a una afiliación".

Niles (2007) afirma que "la afiliación es un capital cercano al hogar, igualmente puede ser una figura que hace que las afiliaciones sean problemáticas".

El creador sugiere la presencia de un capital profundo completo, o en todo caso, un conjunto de relaciones consonantes dentro de la posición de prosperidad de Jorge Chávez, que concluirá el logro progresivo, si el gerente no entrega un ambiente de trabajo ideal, podría ocurrir una perturbación institucional. De esta manera se avala que el clima dictatorial es, en verdad, la idea de una asociación. Al mismo tiempo, se expone y concluye el tipo de conducta del personal de enfermería que labora en el centro de bienestar Jorge Chávez - Puerto Maldonado, lo que hace que el grado de logro según el desarrollo del personal de enfermería se realice.

Rojas (2010) que es lo que figura "el ambiente progresivo será constantemente un todo organizado con diferentes caracterizaciones, tomando una subunidad utilitaria y, chocantemente, la afiliación genuina, o reuniones como un todo planificado".

Según la definición de Chiavenato, (referida en Sánchez y Díaz 2013), "existe el aire, o dentro del ambiente que se mantiene en todas las afiliaciones, lo llama clima

legítimo abarcando varios tipos de ambiente que además se cruzan en varios niveles, desarrollo, metodologías jerárquicas, como el tipo de afiliación."

Furnhan (2006) lo describe como "el entorno mental individual de todas las divisiones y fragmentos de una asociación. Este entorno psicológico tiene un signo central en el individuo, aturdiendo directamente constancias y conjuntos mentales en general."

En sus responsabilidades Furnhan, afirma que el clima progresivo es el significado de permanecer intelectualmente bien en un recado, ya que su disposición será constante mostrando que su trabajo encontrará un éxito duradero y sus resultados serán grandes, esperando que lo inverso sea el caso su trabajo será de baja ejecución

Dimensiones

comunicación: Es la percepción del grado de familiaridad, escurrimiento, lucidez, asociación y exactitud de los datos individuales y satisfactorios a la acción interna de la organización, por ejemplo, la consideración dada a los clientes a los clientes, por lo tanto tener una relación superior con los demás.

Para Cuadrado (2007) Retrata el creador que cuando hay una correspondencia con direcciones de orden inconsistentes, es desafiante mantener una gran correspondencia lo que provoca un bajo ambiente de trabajo, para ello es significativa la intercomunicación de manera inequívoca, exacta y líquida con sus gerentes cercanos lo que permite mejorar la eficiencia de la organización.

Motivación: La inspiración es la comunicación del individuo con la circunstancia que está viviendo sin embargo no, es una cualidad individual, es igualmente uno de los puntos de vista mentales en los que la persona crea, trata de establecer un clima donde pueda retribuir los objetivos, aportando su energía y esfuerzo, en consecuencia la importancia de que los jefes conozcan diferentes tópicos para

lograr impulsar a los educadores, lo que nos permitiría cumplir nuestros objetivos como asociación.

En esta línea, Chiavenato (2000) plantea como "el clima general y el impacto de la conexión de la persona". Para Chiavenato, el singular se siente inspirado cuando hay una conexión entre la circunstancia que está habitando ese segundo, y lo que se consigue por esta cooperación mantiene al individuo enardecido o no. Es fundamental tener en cuenta que esta cooperación iniciaría el desarrollo de su propia importancia en la inspiración.

Para Stringer el clima organizacional son seis dimensiones:

Estructura: son policías de reglas o reglamentación que tiene cada organización.

Responsabilidad individual: mostrar su talento individual mostrando su sabiduría de su propio patrón.

Remuneración: es cuando realizas un trabajo y tienes una compensación por ello con un incentivo.

Toma de decisiones y riesgos: es estar seguros de sí mismo por sus propias acciones y está a la altura de sus desafíos propios comerciales.

Apoyo: respecto a los recursos físicos, humanos y financieros que ayudan a la contribución de la meta.

Tolerancia al conflicto: los términos de seguridad mantienen a los empleados a no aferrarse a tener riesgo dentro de la organización.

Rousseau (1988), (citado por paramo 2004), menciona cuatro tipos de climas organizaciones y estas son:

Clima Psicológico: es su forma de ser de cada personal de la organización y la una manera de contribuir pensando al resto de los demás dentro de la organización.

Clima Agregado: Es la sensación de cada individuo o persona de una asociación como indica su nivel progresivo, esto puede ser fabricado en vista de la sensación de tener un lugar de cada individuo con una unidad reconocible.

Clima Colectivo: Asume una parte sobrenatural en una asociación, esto depende del entendimiento entre los individuos en vista de sus discernimientos sobre los entornos jerárquicos.

Clima Organizacional: se clasifica de esta manera ya que se comunica un descriptor de las características jerárquicas en técnicas que deciden las articulaciones adecuadas con la construcción.

Teoría del clima organizacional.

Las hipótesis de ambiente jerárquico nos permiten tener una comprensión superior de nuestra variable de estudio:

Robbins (2004) expresa hipotéticamente que "es el comportamiento con el que un especialista se distingue en la asociación en la que trabaja y obviamente con sus objetivos se llama ambiente jerárquico, deseando permanecer como una característica del mismo; piensa en que el sentimiento relacionado con el trabajo que se realiza es idéntico a un grado elevado de ejecución en el trabajo, mientras

que, y relacionado con el diseño donde trabaja, es comparable a un método jerárquico alto".

Jones citado por Mañas et al., (1999) el creador designa "que el entorno se aclimata a ciclos, prácticas y ocasiones que están en la base de los individuos que ven y dan sentido a los problemas de la seguridad de la asociación. Esto nos permite conocer el efecto posterior de la relación que existe entre las cualidades de la persona que componen la asociación y sus tipologías actuales".

Ashforth citado por Mañas et al., (1999); muestra que "el individuo fomenta una visión que se imparte al entorno y a la estructura de referencia para la mejora de los individuos".

Hipótesis sostenida por Chiavenato (2001); considera dos especulaciones la "X" y la "Y", que se concentran en la forma de comportarse de la persona.

Teoría X

Los individuos mantienen una apatía hacia el trabajo e intentan alejarse de él siempre que la situación lo permite, la mayoría de las personas se ven obligadas a trabajar, están controladas, coordinadas y comprometidas con la disciplina para poder trabajar más y cumplir los objetivos de la asociación (p .133).

Teoría Y

La inspiración y el clima adecuado vigorizan a los individuos para que cumplan sus metas y objetivos, bajo circunstancias individuales similares, se conforman con las responsabilidades así como intentan vencerlas, el trabajo que se realiza es regular, mental y físico, o que se espera que se trabaje se mimetiza con el juego y la payasada.

Característica del Clima Organizacional.

Comprende una cadena de tipologías de entorno laboral que es vital conocer para analizar el entorno jerárquico con precisión.

Rodríguez (2001) caracteriza el entorno jerárquico haciendo referencia a los atributos que lo acompañan:

- Para ser súper duradero, la dependencia de la organización produce cambios constantes salvando el ambiente de trabajo.
- La manera de comportarse de los representantes se transforma por el clima de una asociación.
- La circunstancia actual de la organización ejecuta una fuerza y responsabilidad para los trabajadores.
- Los jefes cambian el ambiente de trabajo de la asociación, averiguando cómo influir en sus propias estrategias y formas.
- Los factores pueden ser impactados por el entorno.
- Los especialistas pueden estar decepcionados por el desarrollo y el absentismo que hay en las asociaciones que proporciona un ambiente terrible.

2.3. Definición de términos.

En la presente investigación fue considerado los términos más resaltantes y estas son:

Clima organizacional. - El entorno de todo lo que integran dentro de la organización el cual crean un clima laboral saludable.

Satisfacción laboral. - Es la disposición del representante hacia su propio trabajo dependiente y está en sus normas y valores que el especialista crea de su propio trabajo". Rangel, (2012).

Sistemas de incentivos. - Es un marco de compensación llamado plan de emprendimiento y recompensa, cuyo beneficio radica en que parte de una remuneración diaria base puede ser ampliada por una recompensa o premio que depende de una creación predeterminada que el trabajador debe lograr". Henry Gantt, (1913).

Comunicación. - Una peculiaridad innata de la relación que mantienen los seres vivos cuando están en una reunión.

Cumplimiento de las metas. - Se basa únicamente en las actividades y obligaciones de los especialistas para satisfacer los objetivos de la asociación.

Desempeño laboral. - Es la ejecución del trabajo y la presentación mostrada por el trabajador al completar los principales trabajos y tareas esperadas por su situación en el entorno de trabajo particular, que permite exhibir su razonabilidad.

Motivación laboral. - Son las mejoras obtenidas por el individuo que lo guían a realizar mejor o más terriblemente su trabajo.

Remuneración. Es la retribución que un individuo puede recibir por un magnífico trabajo, obtenida en virtud de un acuerdo anterior en el que un individuo que actúa como jefe, cliente o patrón gana, adquiere o mantiene los privilegios y obligaciones de un individuo a través de un acuerdo verbal o escrito para que éste satisfaga una progresión de compromisos o finalice el transporte de un artículo.

Trabajo en equipo. - Número modesto de individuos con capacidades integrales, centrados en un motivo típico, con un objetivo y una organización de trabajo normales y con obligaciones comunes compartidas". (Jon Katzenbach).

La Productividad. - Se define como la cantidad de trabajo que hizo el personal en un día particular, independientemente de la calidad, los resultados obtenidos en función a los recursos empleados.

Interrelación con sus compañeros de trabajo. - a conjunción del trabajo y los emprendimientos realizados por los obreros incluyen la interrelación del obrero especialista y del supervisor del obrero, que pueden ser del mismo o de diferente espacio de trabajo (Chiavenato, 2006).

Trabajo actual. - Región o lugar que ha sido asignado para desempeñar las tareas asignadas, el actual lugar de trabajo está relacionado con la evaluación del grado de independencia, la prueba distintiva, las críticas recibidas, la importancia del puesto o la acción realizada (Chiavenato, 2006).

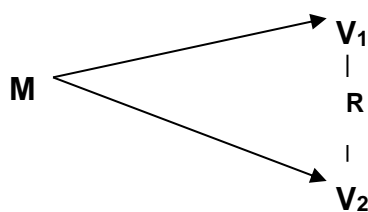
CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio.

La presente investigación correspondiente a tipo básico, es donde no se manipularán las variables de estudio solo se describirán como se comportan las variables de estudio según Fernández (2010)

3.2. Diseño de estudio.

Se empleo un diseño no experimental de corte transversal en la presente investigación por que transversal por que solo se recolectaran los datos en su solo momento determinado previa coordinación con el engordado de la institución Jorge Chávez, quien dio visto bueno para las respectivas encuestas, no experimental porque no se manipularan los datos. Según Fernández (2010)



Dónde:

M = Muestra.

V1 = Satisfacción laboral

V1 = clima organizacional

R = asociación de la variable independiente y dependiente

Enfoque de investigación:

Para Hernández (2010) “Es cuantitativo, porque se trabaja con números para dar respuesta a la hipótesis, basada en la estadística numeral y su análisis estadístico”. (p.15).

Señala que se obtendrá datos numéricos para ser analizado mediante un programa estadístico como es el SPSS versión 26 y Excel 2019 que representara mediante tablas y figuras.

Método de investigación

La técnica de exploración es lógica especulativa. La técnica de exploración es lógico especulativa, que es una estrategia que parte de la percepción de peculiaridades generales determinadas para sacar a relucir los trozos específicos de perspicacia contenidos inequívocamente en una circunstancia global. Según Bernal (2006, p. 56), la estrategia especulativa perspicaz comprende una técnica que parte de una declaración como teoría y busca refutar tales teorías, concluyendo a partir de ellas fines que deben ser soportados con realidades actuales.

Por ello, en el perfeccionamiento de la exploración actual, se pensó en el detalle de las especulaciones, de las cuales se examinaron los factores, partiendo de sus aspectos; se averiguaron indicadores cuantificables, ya que los estudios aplicados a las personas dan datos que luego se cambiarán en clasificaciones de examen hasta conseguir una exactitud de la verdad. La confirmación de las especulaciones explícitas, aludidas en las etapas educativas y razonables, permitió continuamente la comprobación de la teoría focal de la exploración.

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población

Para Bravo (1991). “una población es finita y está constituida por un número inferior a cien mil unidades, visto desde un punto de vista matemático estadístico.”

La población está constituida 50 personas de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado.

3.3.2. Muestra

Para Arias, (2006) ... “Es un subconjunto representativo y se extrae de la población accesible claro está que es finito”, (P. 84)

Otros autores consideran que “la muestra es una parte de la población donde se recolectan los datos y son representativas de este conjunto”. Hernández (2010)

Siendo la magnitud de la investigación se consideró tomar la totalidad de la población Ósea 50 personas de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado.

3.3.3. Muestreo

Se aplicará en el presente proyecto de investigación un muestro No probabilístico por Conveniencia, ósea señalar que solo depende del investigador.

3.4. Métodos y técnicas.

Técnica: la encuesta, es una estrategia (oral o escrita).

Instrumento: a metodología de visión general se realiza por escrito a través de un instrumento o diseño en papel que contiene una progresión de preguntas. Se conoce como encuesta autocontrolada ya que debe ser terminada por el encuestado, sin la mediación del preguntador.

Fichas hemerográficas: En los que se registra la información de revistas o periódicos.

Referencias electrónicas: Información que no está impresa en papel pero sí en soportes de capacidad electrónica, como la Web (proposiciones de expertos globales, papers), Álbumes, Programación de PC (SPSS formulario 25).

Fichas de transcripción textual: Aquí registramos en papel, sin garantías, parte de un mensaje que consideramos de extrema importancia para el examen actual.

3.5. Tratamiento de datos.

Para medir la satisfacción laboral que existe en los estudiantes se utilizará la escala de LIKERT; el cual fue elaborado en el instrumento, está compuesta de 16 ítems, contenidos en sus tres dimensiones: Modalidad de contrato (4 ítems), Condición de trabajo (4 ítems), Salario actual (4 ítems) y Relaciones con los compañeros (4 ítems), cuya puntuación fue establecida según la escala de LIKERT.

Se encuentra validado este instrumento desde el año 1986. Un modelo de fiabilidad del instrumento el cual nos permite medir 0.9, con exactitud, sobre la

satisfacción laboral y el clima organización del personal de enfermera de centro de salud Jorge Chávez, Puerto Maldonado.

De la misma manera se aplicará para la segunda variable el clima organización está compuesta de 16 ítems, contenidos en sus tres dimensiones, cuya puntuación fue establecida según la escala de LIKERT.

Operacionalización de la variable dependiente se construyó el instrumento para la respectiva aplicación.

para la primera variable satisfacción laboral, este instrumento fue medido a través de la escala de Likert, que está conformado por cinco niveles: 1, 2, 3, 4, 5.

1 = Nunca

2 = casi nunca.

3 = a veces.

4 = casi siempre.

5 = siempre.

Medidas de tendencia central

Para la segunda variable Clima organizacional, fue de la misma forma medido a través de la escala de Likert, que está conformado por cinco niveles: 1, 2, 3, 4,5

5	Excelente
4	Bueno
3	Regular
2	Malo
1	Deficiente

Es un conjunto de datos representadas en las principales medidas:

a) **Media:** Es el puntaje dividida por el número total de los mismos cuya sumatoria de un conjunto relacionaos entre sí.

b) **Moda.** – es el número más repetitivo con mayor frecuencia en una distribución de datos. Por ejemplo. n números: N1, N2, N3, N4, N5...Nn, es el valor de N que ocurre con mayor frecuencia.

c) **Mediana:** Es una distribución de frecuencias, ordenando los datos de manera descendente o ascendente. Para encontrar la localización de los datos.

Para un conjunto de n números: N1, N2, N3, N4, N5...Nn

n = Tamaño de la muestra

mediana es el valor Intermedio En un número impar de observaciones.

$$Mediana = L1 + \left(\frac{(N/2) - Sf_1}{F_{mediana}} \right) C$$

De donde:

L1 = Límite inferior

N = Dígito de elementos de la muestra

$\sum f$ o Sf_1 = Sumatoria de las frecuencias absolutas

C = Amplitud

F mediana= Frecuencia Absoluta

Cada instrumento fue enumerado por ítem y un riguroso control de calidad, llevando la base de datos al Excel 2019, para tabular obtener los resultados.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO y CONFIABILIDAD.

El “Alfa de Cronbach” nos permitió determinar la **fiabilidad** de los datos obtenidos mediante los instrumentos para ambas variables de estudio

PARA EVALUAR LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS SEGUN LA PUNTUACIÓN

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: Hernández et al, (2014)

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento

INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
Cuestionario Satisfacción laboral.	Alfa de Cronbach.	0,868.
Cuestionario Clima Organizacional.	Alfa de Cronbach.	0,706.

Fuente: “Personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – puerto Maldonado”

Como podemos observar en la tabla 1 la confiabilidad del instrumento para el cuestionario de satisfacción laboral es 0,868 y para el segundo instrumento cuestionario del clima organizacional es de 0,706. Tienen una confiabilidad de instrumento alta, según Hernández, et al. (2014); afirma que a mayor fiabilidad del instrumento mejor es la **confiabilidad**.

CAPITULO IV: RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Descripción de los Resultado:

Para **Validar** los instrumentos de forma, de contenido, cumplimientos los estándares básicos de la investigación mediante la técnica de “Juicio de expertos”. Pues, para determinar **la validez de contenido**, se eligió a dos conocedores de ambas variables de estudio y estos son investigadores.

Tabla 2 Validación del instrumento

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.

Fuente: “Elaboración propia.”

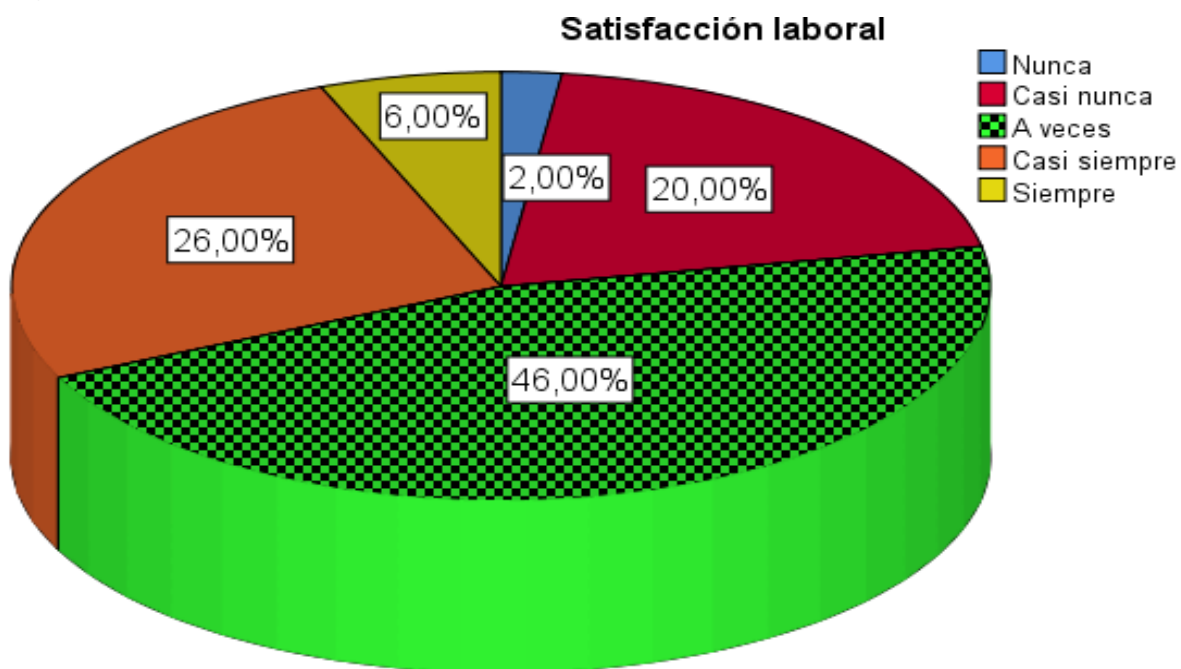
Como se observa en la tabla 2, los conocedores de las variables de estudio de la presente investigación, afirman que la validación según su forma, estructura y contenido década instrumento se encuentra ubicado en una calificación buena.

Tabla 3 Resultado de la variable Satisfacio laboral

		Satisfacción laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	10	20,0	20,0	22,0
	A veces	23	46,0	46,0	68,0
	Casi siempre	13	26,0	26,0	94,0
	Siempre	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: "SPSS. VS 26"

Figura 1 Resultado de la variable Satisfacion laboral



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

Se muestra la figura 1, se observa que el 46,00% de los enfermeros que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, manifiestan que a veces tienen satisfacción laboral, el 26,00% se encuentran ubicado casi siempre, el 20,00% se encuentran ubicado casi nunca, el 26,00% se encuentran ubicado casi siempre, el 6,00% se encuentran ubicado en el intervalo siempre y 6,00% se encuentra en un rango Nunca. Es decir, la mayoría tiene satisfacción laboral.

Tabla 4 Nivel de las dimensiones de la Satisfacción laboral

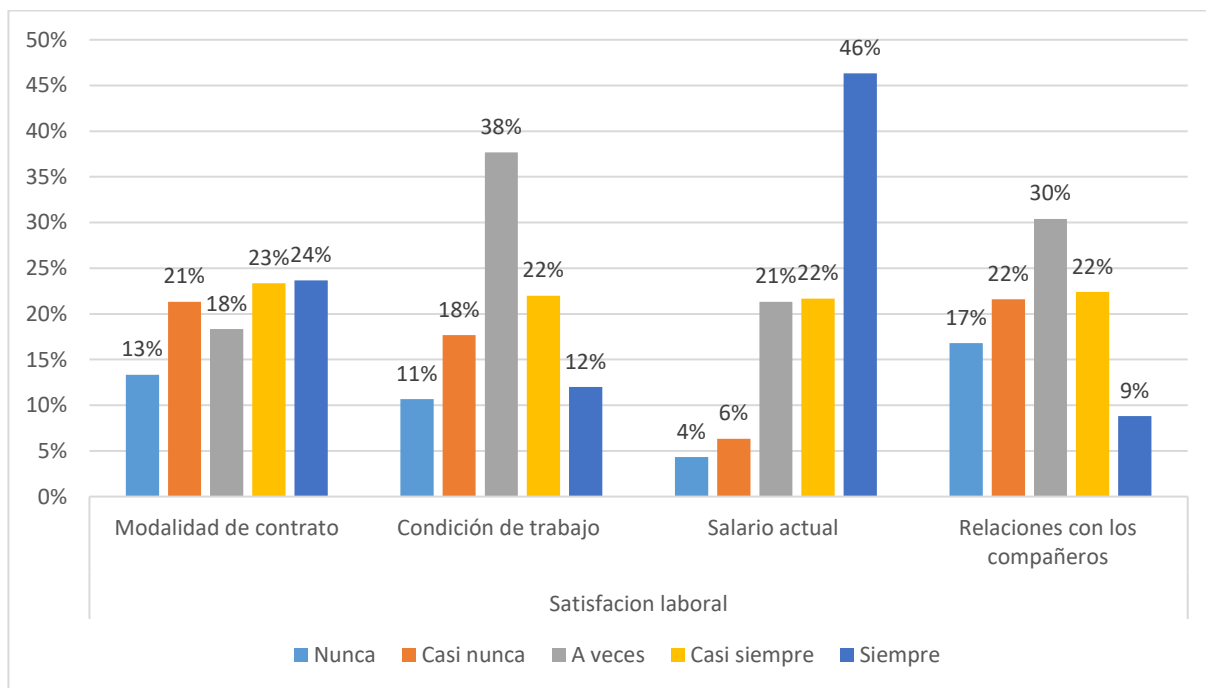
Satisfacción laboral		Modalidad de contrato		Condición de trabajo		Salario actual		Relaciones con los compañeros	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Válido	Nunca	7	13%	5	11%	2	4%	8	17%
	Casi nunca	11	21%	9	18%	3	6%	11	22%
	A veces	9	18%	19	38%	11	21%	15	30%
	Casi siempre	12	23%	11	22%	11	22%	11	22%
	Siempre	12	24%	6	12%	23	46%	4	9%
	Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Fuente: "SPSS. VS 26"

Interpretación:

Se muestra en la figura 2, que las dimensiones del Satisfacción laboral desde la percepción del Personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – puerto Maldonado, se encuentra ubicado en el rango medio es decir que el (26.75%). Tienen los trabajadores regularmente satisfacción laboral.

Figura 2 Nivel de las dimensiones del Satisfacción laboral



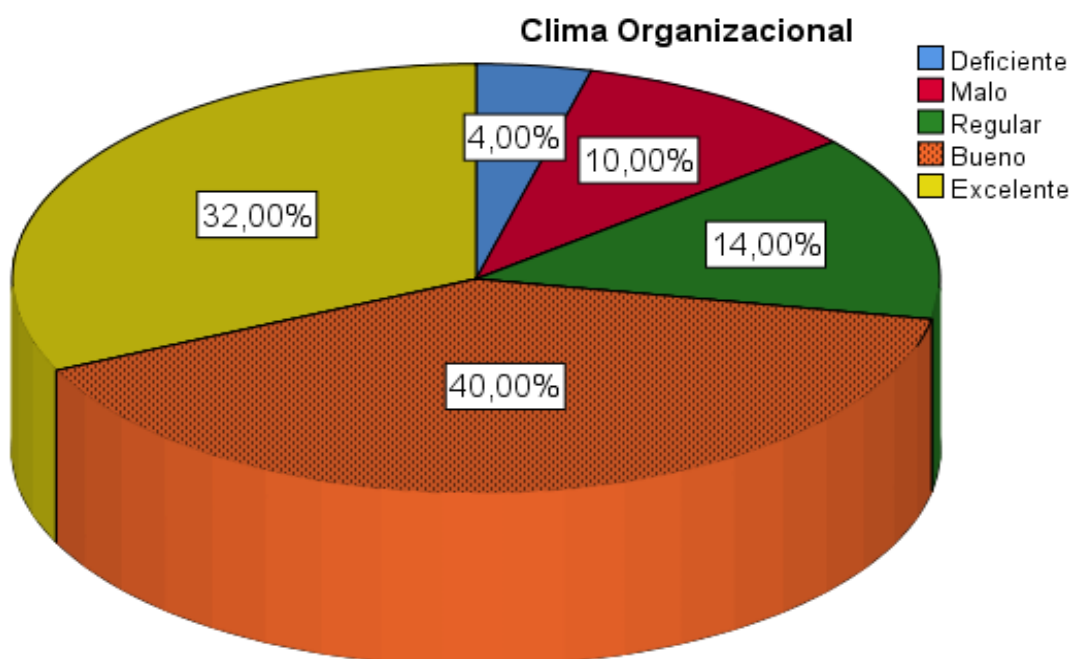
Fuente: Tabla 4

Tabla 5 Resultado de la variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	4,0	4,0	4,0
	Malo	5	10,0	10,0	14,0
	Regular	7	14,0	14,0	28,0
	Bueno	20	40,0	40,0	68,0
	Excelente	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: "SPSS. VS 26"

Figura 3 Resultado de la variable Clima Organizacional



Fuente: Tabla 5

Interpretación:

Como se observa en la Tabla 5, se observa que el 40,00% de los enfermeros que labora en el centro de salud Jorge Chávez – puerto Maldonado, manifiestan que tienen buen clima organizacional, el 32,00% se encuentran ubicado excelente, el 14,00% en un rango Regular, el 10,00% en un rango Malo y 4,00% en un rango Deficiente; e decir que la mayoría de los enfermeros manifiestan que tienen un clima organizacional adecuado.

Tabla 6 Nivel de las dimensiones de la variable Clima Organizacional

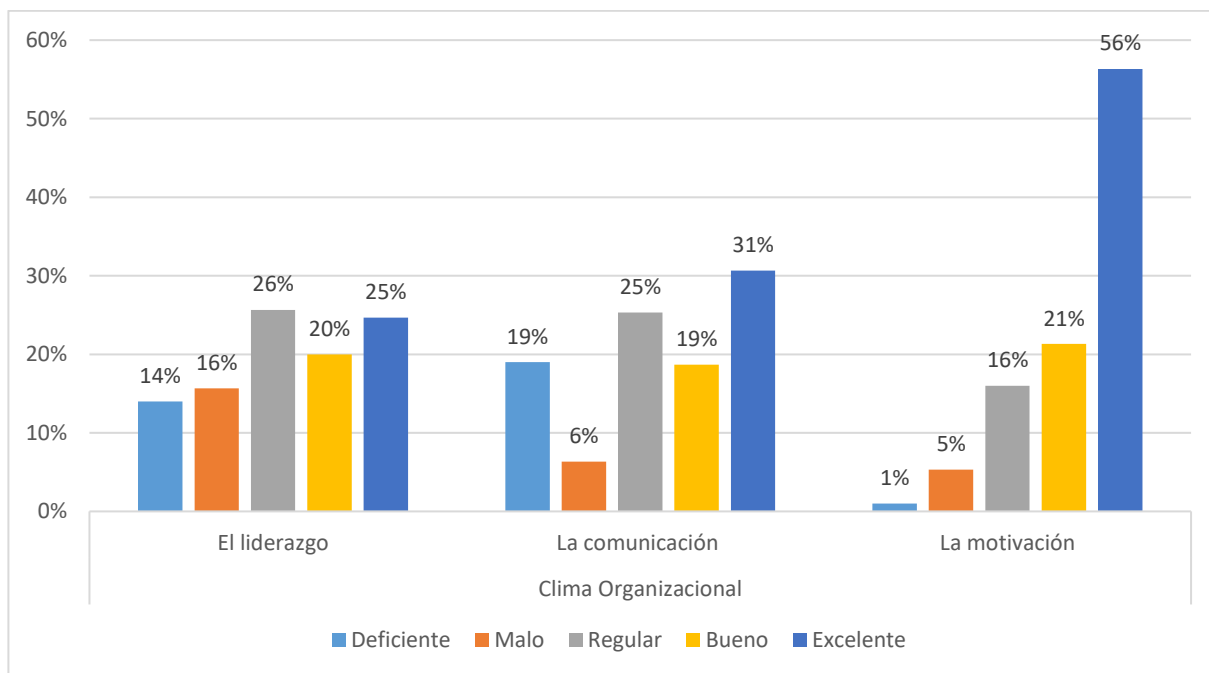
Clima Organizacional		El liderazgo		La comunicación		La motivación	
		N°	%	N°	%	N°	%
Válido	Deficiente	7	14%	10	19%	1	1%
	Malo	8	16%	3	6%	3	5%
	Regular	13	26%	13	25%	8	16%
	Bueno	12	20%	9	19%	11	21%
	Excelente	12	25%	15	31%	28	55%
	Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Fuente: "SPSS. VS 26"

Interpretación:

Se muestra en la figura 4, que las dimensiones del Clima Organizacional desde la percepción del Personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – puerto Maldonado, se encuentra ubicado en el rango medio es decir que el (34.00%). Es decir que la mayoría de trabajadores tienen un clima laboral regularmente.

Figura 4 Nivel de las dimensiones de la variable Clima Organizacional



Fuente: Tabla 6

4.2. Estadística inferencial

Prueba de Normalidad.

Tabla 7 Prueba de Normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	N	Parámetros normales ^{a,b}		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica(bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Absoluto	Positivo	Negativo		
Satisfacción laboral	50	75,98	13,216	,118	,118	-,055	,118	,077 ^c
Modalidad de contrato	50	19,36	3,757	,141	,141	-,083	,141	,014 ^c
Condición de trabajo	50	18,42	4,866	,153	,153	-,082	,153	,005 ^c
Salario actual	50	23,96	3,979	,243	,142	-,243	,243	,000 ^c
Relaciones con los compañeros	50	14,24	4,312	,187	,102	-,187	,187	,000 ^c
Clima Organizacional	50	65,28	7,616	,147	,080	-,147	,147	,008 ^c
El liderazgo	50	19,54	3,025	,140	,095	-,140	,140	,015 ^c
La comunicación	50	20,14	1,969	,159	,159	-,121	,159	,003 ^c
La motivación	50	25,60	4,660	,238	,173	-,238	,238	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: "SPSS. VS 26".

Como se muestra en la tabla 7, el p-valor asociado al estadístico de prueba, de Kolmogorov-Smirnov (Sig. asintót. (Bilateral)) $\alpha = 0,00$; está por debajo de a 0.05 tanto para para la variable dependiente e independiente, por ello se concluye que los datos obtenidos mediante los instrumentos de ambas variables de estudios, no se comportan normalmente, continuaremos con el siguiente paso para la comprobación de hipótesis según Rho de Spearman.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

Tabla 8 Correlaciones de las variables: Satisfacción laboral y Clima Organizacional

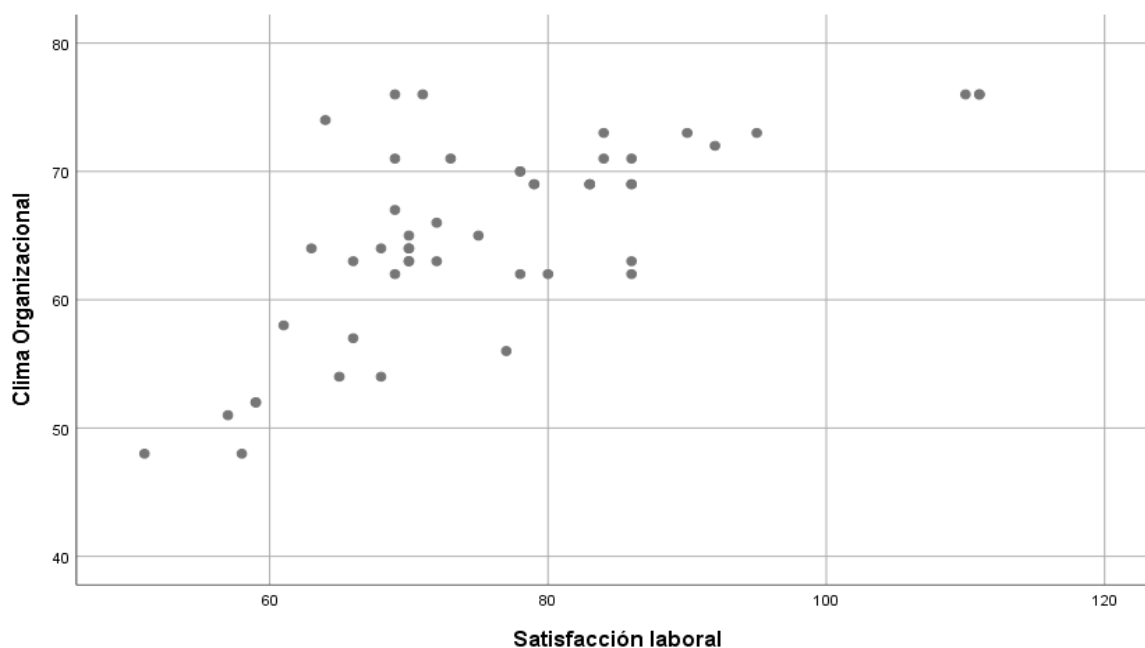
		Correlaciones	
		Satisfacción laboral	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	Clima Organizacional	N	50
		Coefficiente de correlación	,638**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Fuente: "SPSS. VS 26".

Como se verifica en la tabla 7 el Sig. Bilateral es ,000 <0.01 aceptamos la H1 y rechazamos la H₀, y concluimos que si existe relación entre ambas variables de estudio; siendo el Rho Spearman = 0,638, lo que indica que a mayor es Clima Organizacional mejor satisfacción laboral de los enfermeros.

Figura 5 Satisfacción laboral y Clima Organizacional



Fuente: "SPSS. VS 26"

CONCLUSIONES

Primero. - se llegó a la conclusión que si hay asociación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021, en la Tabla 7; siendo el Rho Spearman = 0,638, lo que indica que a mayor es Clima Organizacional mejor satisfacción laboral de los enfermeros.

Segundo. – El nivel de la **satisfacción laboral** del personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, que el 46,00% tiene satisfacción laboral regular.

Tercero. – El nivel del clima organizacional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, que el 40% tiene buen clima organizacional.

RECOMENDACIONES

Primero. – A la Alta dirección del centro de salud Jorge Chávez – puerto Maldonado: En cuanto a la relación relacional de los trabajadores, es fundamental desarrollar aún más la forma en que los trabajadores participan en ejercicios amistosos como reuniones, ejercicios deportivos, entre otros. Para lo cual los especialistas del foco de bienestar Jorge Chávez deben adecuar un espacio para que los trabajadores colaboren, de esta manera ayudarlos a reforzar las obligaciones de amistad y compañerismo, logrando así mejoras en el ambiente jerárquico que a la vez ayuden a mejorar la ejecución del trabajo.

Segundo. - Al Director del centro de salud Jorge Chávez: En cuanto a la parte de inspiración, se propone trabajar en el espacio de trabajo de los obreros, para darles solaz, y además transmitirles metas o avales por logros para que los obreros se sientan percibidos y puedan seguir desarrollando su ejecución laboral dentro del foco de bienestar Jorge Chávez - Puerto Maldonado.

Tercero. – Al a Escuela Profesional de Enfermería de la UNAMAD: aportar a la comunidad científica con las variables de estudio Satisfacción laboral y Clima Organizacional en los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, en los futuros profesionales, lo cual será un tema de investigación, para otros antecesores.

Referencia Bibliográfica.

1. Aamodt, M. (2010). - organizacional - Psicología industrial (Sexta ed.). México: Cengage Learning Editores.
2. Alfaro Castellanos, M. (2012). Administración del personal (Primera ed.). México: RED TERCER MILENIO S.C.
3. Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. Lambayeque, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
4. Beltrán Jaramillo, J. (2000). Indicadores de gestión: herramientas para lograr la competitividad (Segunda ed.). Colombia: 3R Editores.
5. Bouza Suárez, A. (23 de Julio de 2000). Reflexiones acerca del uso de los conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad en el sector salud. Revista Cubana de Salud Pública, 26(1), 50-56. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662000000100007&lng=es&tlng=es
6. Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
7. Calachua Ccari, N. A. (2018). Influencia de clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018. (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado.

8. Carro Paz, R., & Gonzáles Gómez, D. (2012). Productividad y competitividad. *Administración de las Operaciones*, 1-16. Obtenido de http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
9. Castañeda Velasco, D. (2016). Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras Granizo. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.
10. Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (séptima ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
11. Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México: McGraw-Hill.
12. Dessler, G., & Varela Juárez, R. (2011). *Administración de recursos humanos - enfoque latinoamericano* (Quinta ed.). México: Prentice Hall.
13. Dolan, S., Valle Cabrera, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos* (Tercera ed.). España: McGRAW-HILL.
14. Echemendía Tocabens, B. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. *Revista cubana de higiene y epidemiología*, 49(3), 470-481. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000300014
15. Franklin Fincowsky, E. (2009). *Organización de empresas*. México: Mc Graw-Hill.
16. Fuentes Navarro, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” estudio realizado en la delegación de recursos humanos del

- organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. (Tesis de licenciatura).
Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
17. Furnham, A., & Goodstein, L. D. (1997). The Organizational Climate Questionnaire. *The 1997 Annual - Consulting*, 2, 164.
 18. Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos* (Decimotercera ed.). México: Mc-GRAW-HILL.
 19. Gómez Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (Quinta ed.). Madrid: Pearson Educación S.A.
 20. Guízar Montúfar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. México: McGRAW-HILL.
 21. Hiba, J. (2005). *Cómo mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en empresas agrícolas y agroindustriales. Guía para la acción* (Primera ed.). Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.
 22. Huisa Pedraza, T. (2013). *Dirección y organización*. Lima: Fondo editorial UAP.
 23. Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración - una perspectiva global y empresarial* (Decimocuarta ed.). México: McGraw-Hill.
 24. Loayza, N. (Junio de 2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Estudios Económicos*, 31, 9-28.
 25. Obtenido de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>

26. Londoño Sáenz, H., & Arcila Rincón, M. (2013). Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad. Colombia: Centro de publicaciones de la Universidad de Manizales.
27. Mankiw, N. (2007). Principios de la economía (Cuarta ed.). Madrid: Thomson Editores Spain Paraninfo.
28. Mejía, C. (Octubre de 1998). Indicadores de efectividad y eficiencia. Obtenido de http://www.planning.com.co/bd/valor_agregado/Octubre1998.pdf
29. Mejía, C. (Setiembre de 2001). La productividad. Medellín, Colombia. Obtenido de http://www.planning.com.co/bd/valor_agregado/Septiembre2001.pdf
30. Mejía, C. A. (Marzo de 2000). Los problemas de la estructura de organización. Medellín, Colombia. Obtenido de <http://www.planning.com.co/bd/documentosPlanning/Marzo2000.pdf>
31. Ñaña Baquerizo, C. (2017). Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental.
32. Organismo Internacional de Normalización. (26 de Julio de 2018). ISOTools. Obtenido de <https://www.isotools.org/2018/07/26/norma-iso-45001-diferencias-entre-peligros-y-riesgos/>
33. Organización Internacional del Trabajo. (2019). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/productivity/lang-es/index.htm>

34. Paredes Aspilcueta, Z. S. (2018). Análisis del clima laboral del personal administrativo según el modelo de Litwin y Stringer y las propuestas de mejora: caso Universidad La Salle año 2018. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa., Arequipa.
35. Reddin, W. (2004). Gestión del clima organizacional en la mejora de la efectividad. Cuadernos de Management(120), 79-84.
36. Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación.
37. 79
38. Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (Decimoquinta ed.). México: Pearson.
39. Saire Barrientos, X. (2016). Clima laboral y productividad en los trabajadores de la empresa Tritón Trading S. A. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú, Lima.
40. Sánchez Turpo, V. O., & Bocangel Aguilar, L. K. (2013). La productividad de los trabajadores del centro de atención al cliente de Claro Puerto Maldonado 2013. (Tesis de licenciatura). Universidad Andina del Cusco, Puerto Maldonado.
41. Sandoval Caraveo, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas(27), 78-82.
42. Scipión Castro, R. D. (2018). Factores del clima organizacional que determinan la calidad de servicio en el centro de salud Santa Rosa, Red de

salud Chiclayo. (Tesis de maestria). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel del clima organizacional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre el la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <p>Determinar el nivel de la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021.</p> <p>Determinar el nivel del clima organizacional del personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021.</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></p> <p>HG Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021.</p> <p>H0 No Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021.</p>	<p><u>VARIABLES 1:</u></p> <p>satisfacción laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Modalidad de contrato <input type="checkbox"/> Condición de trabajo <input type="checkbox"/> Salario actual <input type="checkbox"/> Relaciones con los compañeros <p><u>VARIABLE 2:</u></p> <p>clima organizacional</p> <p>El liderazgo La comunicación La motivación</p>	<p><u>METODO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>Hipotético deductivo.</p> <p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>Básico</p> <p><u>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>Cuantitativo</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>Correlacional transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- R --- V2 </pre> </div> <p>M = Docentes V1 = satisfacción laboral. V2 = clima organizacional. R = Relación.</p> <p><u>POBLACIÓN</u></p> <p>50 personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, 2021</p> <p><u>MUESTRA</u></p> <p>50 trabajadores</p> <p><u>INSTRUMENTOS</u></p> <p>Encuesta - Cuestionario</p>

Anexos 2 Instrumento

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO DE SALUD JORGE CHÁVEZ – PUERTO MALDONADO

Estimado Señor (a):

La presente encuesta ha sido formulada para medir la Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los enfermos que laboran en el centro de salud Jorge Chávez, según la escala de Likert.

El presente cuestionario es estrictamente confidencial y anónima, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, lea las interrogantes y establezca si se aplica o no con un aspa (x) la alternativa correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre

N°	Satisfacción laboral	1	2	3	4	5
Modalidad de contrato						
1	¿se siente bien cuando le renuevan cada tres meses el contrato?					
2	¿usted cree que tiene estabilidad laboral?					
3	¿usted se siente bien trabajar más de 40 horas semanal, sin reconocimiento de las horas extras?					
4	¿El horario de trabajo le resulta incómodo?					
5	¿existe incremento salarial, por más actividades designadas?					
6	¿se sienta feliz se contratado bajo la modalidad de 1057?					
Condición de trabajo						

7	¿usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
8	¿usted cumple con las tareas asignadas?					
9	¿su grado de responsabilidad esta de acorde a su capacidad profesional?					
10	¿Usted se siente satisfecho con la infraestructura que ocupa en el centro de salud Jorge Chávez?					
11	¿En términos generales usted se siente satisfecho con el ambiente del centro de salud Jorge Chávez?					
12	¿Considera que los materiales que dispone en su oficina le permiten cumplir sus funciones adecuadamente?					
Salario actual						
13	¿Los sueldos del centro de salud Jorge Chávez satisfacen al colaborador de la institución?					
14	¿está usted satisfecho con el salario percibido?					
15	¿la política salarial que se da en la institución donde labora esta de acorde a sus expectativas?					
16	¿existe algún tipo de incentivos para los trabajadores?					
17	¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?					
18	¿El trabajo le permite cubrir las expectativas económicas?					
Relaciones con los compañeros						
19	¿en la entidad donde labora existe trabajo en equipo?					
20	¿las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo o oficina?					
21	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
22	¿El trabajo le hace sentir realizado como persona?					
23	¿usted tiene buenas relaciones con sus compañeros de la organización?					

2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4	1	1	3	4	3	1	4	1	1	1	1	2
1	5	5	5	1	5	1	1	1	1	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	1
2	3	4	3	4	2	4	2	5	3	3	2	2	4	1	3	4	2	4	2	3	4	2
2	4	2	4	2	4	2	3	4	1	3	2	3	2	4	1	3	4	2	4	2	4	3
3	4	5	3	4	5	2	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	4	2	3	4	3	2
4	5	4	2	3	4	4	5	1	3	5	2	3	2	5	1	3	5	2	5	3	4	2
3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5
2	4	3	5	3	2	4	3	2	1	3	2	3	4	3	2	3	5	3	2	3	2	4
5	4	5	3	4	5	4	3	1	3	3	2	5	4	2	4	3	2	3	2	5	3	5
3	3	4	4	5	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	3	4	2	1	3
3	4	3	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3
4	5	2	3	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3

Fuente: elaboración propia.

**LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO DE
SALUD JORGE CHÁVEZ – PUERTO MALDONADO**

Estimado Señor (a):

La presente encuesta ha sido formulada para medir el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los enfermos que laboran en el centro de salud Jorge Chávez, según la escala de Likert.

El presente cuestionario es estrictamente confidencial y anónima, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el la satisfacción laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería que labora en el centro de salud Jorge Chávez – Puerto Maldonado, lea las interrogantes y establezca si se aplica o no con un aspa (x) la alternativa correcta.

1	2	3	4	5
Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Excelente

N°	Clima organizacional	1	2	3	4	5
El liderazgo						
1	¿Ud. Considera que existe liderazgo dentro de la organización?					
2	¿Su institución promueve el trabajo en equipo?					
3	¿La manera en que lidera el director o encargado estimula mantener relaciones laborales con tus compañeros?					
4	¿Considera usted que el director o encargado incentiva al personal a trabajar en equipo?					
5	¿Usted considera que el director brinda solución a los conflictos que suceden en el centro de salud Jorge Chávez?					
6	¿Consideras justo la división de trabajo en equipo que realiza el director?					

La comunicación						
7	¿la comunicación verbal entre los miembros de la institución es clara y fluida?					
8	¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores de su oficina?					
9	¿En el centro de salud Jorge Chávez, se toman en consideración las propuestas realizadas por los integrantes de la institucional?					
10	¿En el centro de salud Jorge Chávez, te comunican tus responsabilidades con anticipación?					
11	¿En el centro de salud Jorge Chávez, se dicen las cosas de manera clara sin dañar a la persona?					
12	¿En el centro de salud Jorge Chávez, se observa buena comunicación entre los estamentos organizacionales de la institución?					
La motivación						
13	¿Ud. Cree que los beneficios que brinda el centro de salud Jorge Chávez son adecuadas?					
14	¿Ud. está de acuerdo con el sueldo que percibe?					
15	¿el medio del ambiente le permite le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
16	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas del centro de salud Jorge Chávez?					
17	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para usted?					
18	¿Consideras que la institución brinda la motivación necesaria para tu desarrollo personal y profesional?					

Anexo 4 Data del clima organizacional

Clima Organizacional																	
El liderazgo						La comunicación						La motivación					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4
3	2	4	4	5	3	5	5	5	4	3	1	5	4	5	5	4	4
4	3	1	1	5	3	5	5	5	1	3	1	5	4	5	5	4	4
4	3	1	1	5	3	5	5	5	1	3	1	5	4	5	5	4	4
4	3	1	1	5	3	5	5	5	1	3	1	5	4	5	5	4	3
4	3	2	2	5	3	5	5	5	1	3	1	5	4	5	5	4	3
5	3	1	2	3	4	5	5	3	1	3	1	5	4	5	5	4	4
5	4	1	2	1	5	5	5	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5
2	3	2	2	2	5	5	5	4	3	3	1	5	5	5	5	4	4
2	3	2	2	2	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	4	4
2	3	2	2	2	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	4	4
5	4	1	2	3	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	5	5
5	4	1	2	3	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	5	5
5	4	1	2	3	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	5	5
5	4	1	2	3	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	5	5
5	4	1	2	3	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	5	5
5	4	1	2	3	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	5	5
5	4	1	2	3	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	5	5
5	4	1	2	3	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	5	5
5	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	1	4	5	5	5	5	4
5	3	1	2	3	5	4	5	4	3	3	1	5	4	5	5	5	4
5	2	4	3	4	5	5	5	4	3	3	1	5	4	5	5	5	3
5	3	5	3	4	5	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5	5	4
5	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	1	4	5	5	5	5	4
5	4	1	4	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
5	4	1	4	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
5	4	1	4	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
5	3	1	4	4	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	5	5	5
5	3	1	3	4	5	5	5	5	2	3	1	5	5	5	5	5	5
5	3	1	3	4	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	4	4
5	3	1	4	4	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	1	2
4	3	3	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	1	2
3	4	1	1	3	4	5	5	3	2	5	2	4	2	4	3	3	3
5	5	2	2	1	5	3	5	5	2	3	1	5	4	5	5	2	2
5	5	5	1	1	5	4	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5
5	2	1	3	3	5	4	5	4	1	3	1	5	4	5	5	5	3
4	2	2	3	2	5	4	5	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3

4	3	1	2	1	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3
3	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3
5	5	1	5	5	5	5	3	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5
3	4	1	4	2	1	5	3	2	5	3	1	4	2	4	3	2	5
2	3	1	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
3	4	2	4	3	5	4	3	2	4	5	4	4	3	2	3	5	2
2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	5	3	2
3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5
2	3	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3
2	3	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	3	3	3	2	5	3
1	2	3	4	2	1	3	2	4	3	3	2	4	1	4	3	2	4
4	3	4	3	5	2	4	3	5	3	2	4	3	3	4	3	4	3
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4

Fuente: elaboración propia.