

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERIA

**Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesional enfermero
de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024**

Línea de investigación:

Enfermería y gestión en Salud

Autora:

Rojas Guillén, María Rosaura

Jurado Evaluador:

Presidente: Cabrera Díaz, Josefa Magdalena

Secretario: López Quezada, Lander Antonio

Vocal: Tello Culquicondor, Patricia Yolanda

Asesora:

Rodríguez Aguilar, Olga Gessy

Código Orcid:

<https://orcid.org/0000-0002-2664-5873>

**TRUJILLO-PERÚ
2024**

Fecha de Sustentación: 2024/12/12

Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesional enfermero de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Declaración de originalidad

Yo, Olga Gessy Rodríguez Aguilar, docente del Programa de Estudios de Enfermería, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesora de la tesis de investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción Laboral del profesional enfermero de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024, autora María Rosaura Rojas Guillén, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 7%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 24 de febrero del 2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo 24 de febrero del 2025



Rodríguez Aguilar Olga Gessy

DNI: 17897907

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2664-5873>



María Rosaura Rojas Guillén

ID 000136679

DEDICATORIA

Quiero expresar mi más sincera gratitud a mis padres, Armando y Lily, por su amor incondicional, su esfuerzo incansable y sus sacrificios, que me enseñaron a enfrentar los desafíos con valentía y perseverancia, permitiéndome culminar esta etapa de mi vida con éxito.

Expreso mi más profundo agradecimiento a mis hermanos, quienes han sido una constante fuente de inspiración y sabias orientaciones a lo largo de mi vida. A mi tío, que ha desempeñado un papel similar al de un segundo padre, le reconozco con gratitud su apoyo incondicional en cada etapa de mi camino. Asimismo, quiero destacar mi aprecio hacia mis amigos, especialmente a mi mejor amiga, por las valiosas enseñanzas que me han brindado y por ser una motivación continua en la búsqueda de mis metas.

María Rosaura

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, expreso mi gratitud a Dios por el don de la vida y por brindarme la oportunidad de compartir momentos significativos con quienes más aprecio.

A mi familia, por ser siempre un pilar de apoyo y motivación, cuyo respaldo constante ha sido clave para mi crecimiento personal y profesional en esta vocación tan significativa.

A mi asesora, le extiendo un sincero agradecimiento por haber compartido conmigo su conocimiento y experiencia, pilares fundamentales para la culminación exitosa de esta investigación.

María Rosaura

RESUMEN

Este estudio, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y con un diseño transversal, asumió como propósito analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, durante el año 2024. La investigación se llevó a cabo con una muestra de 55 enfermeros, utilizando un cuestionario como instrumento principal para la recopilación de datos.

Los hallazgos revelaron que el clima organizacional se presentó mayormente en un nivel medio, alcanzando el 60%, seguido de un nivel alto con un 34.55%, y un nivel bajo con un 5.45%. En relación con la satisfacción laboral, el 72.73% de los participantes se ubicó en un nivel medio, el 20% en un nivel alto y el 7.27% en un nivel bajo. La prueba de Pearson mostró una evaluación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de $P=0,751$ y un nivel de significancia de 0,000.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Clima Organizacional, Enfermería

ABSTRACT

This study, with a quantitative approach, descriptive correlational level and with a cross-sectional design, assumed as its purpose to analyze the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of nursing professionals in the Alto Amazonas Health Network, Yurimaguas, during the year 2024. The research was carried out with a sample of 55 nurses, using a questionnaire as the main instrument for data collection.

The findings revealed that the organizational climate was presented mostly at a medium level, reaching 60%, followed by a high level with 34.55%, and a low level with 5.45%. In relation to job satisfaction, 72.73% of the participants were located at a medium level, 20% at a high level and 7.27% at a low level. The Pearson test showed a significant evaluation between both variables, with a coefficient of $P=0.751$ and a significance level of 0.000.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Climate, Nursing

PRESENTACIÓN

PRESIDENTA DE JURADO

Dra. Josefa Magdalena Cabrera Diaz

SECRETARIA DE JURADO

Mg. Lander Antonio López Quezada

VOCAL DE JURADO

Ms. Patricia Yolanda Tello Culquicondor

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
PRESENTACIÓN	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO DE REFERENCIA.....	4
III. METODOLOGÍA	15
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	23
CONCLUSIONES.....	26
RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
ANEXOS.....	30
.....	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel del clima organizacional del profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024.	19
Tabla 2. Nivel de la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024	20
Tabla 3. Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024.	21
Tabla 4. Prueba de Pearson de la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024. ..	22

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Realidad problemática

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud, los profesionales de enfermería desempeñan un papel esencial en el cuidado integral de las personas de todas las etapas de la vida. Sin embargo, en América Latina se estima que hay aproximadamente 1,6 millones de enfermeros capacitados para ofrecer atención, fomentar hábitos saludables y prevenir enfermedades. Esta cantidad limitada de personal representa un desafío considerable para cumplir con los estándares de calidad en los servicios de salud y satisfacer las necesidades de los usuarios.(1).

En los últimos años, las instituciones de salud han atravesado importantes cambios a raíz de la pandemia de 2020, un acontecimiento sin precedentes que obligó a replantear los protocolos y estándares en los centros médicos. Estas transformaciones han impactado de manera directa las condiciones laborales de los profesionales de enfermería, lo que ha tenido una repercusión significativa en sus niveles de satisfacción en el trabajo.(2).

Según un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en América Latina, la calidad deficiente del servicio en los hospitales públicos se ha identificado como una de las diez principales causas de discapacidad y mortalidad. Este problema está estrechamente vinculado a la insatisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Un indicador clave de esta situación es que el 70 % de los pacientes reporta una percepción desfavorable respecto a la atención médica recibida.(3).

En Perú, las entidades de salud pública cumplen una función esencial en la detección y resolución de los desafíos relacionados con el bienestar sanitario. No obstante, enfrentar retos importantes, especialmente debido a la sobrecarga laboral que soportan los profesionales de enfermería quienes aseguran una atención continua las 24 horas del día; esta sobrecarga surge del alto número de pacientes asignados a cada enfermero, sumado a la necesidad de asumir responsabilidades administrativas, institucionales y de administración.(4).

En el ámbito local, el Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas se destaca por brindar servicios de alta calidad y mantener elevados niveles de satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería. Esto se evidencia en el estudio de Silva, 2020, que muestra una evaluación del 87,5% entre la calidad del servicio proporcionado y las diversas áreas que conforman la satisfacción laboral.(5).

En Yurimaguas, el Hospital Santa Gema no cuenta con un plan motivacional que contribuya a mejorar el rendimiento de los profesionales de enfermería; Esto quedó evidenciado por el hecho de que solo el 33% de los enfermeros conocen la existencia de alguna iniciativa orientada a fomentar su motivación y desempeño.(6).

Por lo antes mencionado, se concluyó que existía evidencia suficiente para afirmar que la Red de Salud de Yurimaguas enfrenta diversas deficiencias en su gestión administrativa e institucional, especialmente en lo que respecta a los profesionales de enfermería, quienes evidencian limitaciones en su comprensión de los procesos de atención médica. Además, persiste una insuficiente oferta de formación por parte de la institución, mientras que, a nivel externo, se enfrentan desafíos como la escasez de recursos materiales entre otros. Por lo que se plantea la siguiente interrogante de investigación:

1.1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas del año 2024?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel del clima organizacional del profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024.

1.3. Justificación

La justificación teórica de este estudio se fundamenta en el hecho de que la información recabada está respaldada por teorías y modelos relevantes, lo que posibilita un análisis más exhaustivo y apropiado.

Desde una perspectiva práctica, los resultados de esta investigación revisten gran relevancia para las estrategias implementadas por los profesionales de enfermería, orientadas a optimizar el clima organizacional en la Red de Salud Alto Amazonas – Yurimaguas.

De igual manera, la justificación metodológica se sustenta en la aplicación de instrumentos y técnicas de investigación que avalan el estudio, ofreciendo una base sólida para investigaciones futuras en este ámbito.

Finalmente, la justificación social se basa en que el propósito de esta investigación es optimizar la dinámica laboral de los profesionales de enfermería en la Red de Salud de Alto Amazonas – Yurimaguas. El objetivo es, de manera directa, fomentar su bienestar e integridad, lo que les permitirá mejorar su desempeño laboral, como se refleja en los resultados obtenidos.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco teórico

Según Guillén, el clima organizacional se entiende como el "contexto psicológico y social que caracteriza el entorno laboral, junto con el conjunto de creencias que los empleados tienen acerca de las actividades que desempeñan". En el sector de la salud, esto abarca las percepciones de los trabajadores, las cuales afectan de manera directa su rendimiento, el cumplimiento de sus responsabilidades, horarios y su desarrollo dentro de la institución. (7).

El clima organizacional se refiere a la valoración de las características del entorno laboral, donde las percepciones de los empleados del sector salud sobre dichos aspectos inciden, ya sea de manera directa o indirecta, en su desempeño profesional. Además, actúa como un indicador intermedio entre los componentes del sistema organizacional y el comportamiento individual de los empleados. Aunque estos factores dentro de una institución tienden a mantenerse relativamente estables a lo largo del tiempo, pueden sufrir transformaciones importantes.(7).

Chiavenato (2009) sostiene que el clima organizacional abarca los principios esenciales de una organización, con un enfoque particular en sus aspectos internos. Estos están estrechamente relacionados con la manera en que la institución impacta las acciones de sus miembros mediante los niveles de valoración que definen.(8).

Varios autores coinciden en que la perspectiva actual de las organizaciones está mayormente determinada por factores externos, que producen acciones, interacciones y vivencias que impulsan a los colaboradores a construir sus propias percepciones acerca de los elementos de la institución.(9).

Pese a que el ambiente organizacional en las instituciones sanitarias puede tener fallos, sus impactos pueden ser tanto beneficiosos como perjudiciales para el desempeño, tanto interno como externo de la organización. Dentro de las ventajas se encuentran atributos como la excelencia, el sentimiento de

pertenencia, la satisfacción, la motivación, la integración, la permanencia de empleados cualificados, una reputación empresarial robustecida y la responsabilidad social. En contraposición, elementos adversos como la disrupción, la baja productividad, la elevada rotación de personal y la insatisfacción con el ambiente de trabajo pueden impedir el crecimiento y la estabilidad de un ambiente de trabajo organizado.(10).

De forma parecida, al evaluar las ventajas de un ambiente laboral positivo, resalta significativamente el compromiso del personal sanitario. En este escenario, el impulso de una productividad superior está íntimamente vinculado con el fortalecimiento de las competencias de los empleados. Adicionalmente, los expertos en salud tienen mayores oportunidades de aportar al incremento de la competitividad y la mejora de la calidad en su labor.(11).

Es crucial destacar que el ambiente organizacional consta de tres dimensiones fundamentales: Desde el enfoque del diseño organizativo, este se origina a partir de los esfuerzos conjuntos de dos o más individuos para armonizar sus actividades y objetivos. La dimensión inicial incluye cuatro indicadores. El primero es la estructura, que muestra las percepciones del personal acerca de cómo opera la organización y los obstáculos que pueden frenar su progreso. El segundo parámetro es el proceso de toma de decisiones, que mide el saber empleado en este procedimiento y la implicación del personal en las decisiones. El tercer elemento es la comunicación dentro de la organización, la cual examina tanto las dinámicas de interacción interna como la capacidad de los empleados para expresar sus opiniones y perspectivas a la dirección. Finalmente, el cuarto indicador es la remuneración, que hace referencia a las maneras en que los trabajadores son premiados por su trabajo. (12).

Respecto a la cultura de la organización, esto hace referencia a las normas, reglas y prácticas que los trabajadores aplican en su ambiente de trabajo. El primer indicador de esta dimensión es la identidad, que muestra hasta qué punto los trabajadores consiguen conciliar sus metas individuales con las de la entidad. El segundo parámetro es el conflicto y la cooperación, que mide la mentalidad de la organización, teniendo en cuenta tanto la cooperación activa entre los trabajadores en sus actividades cotidianas como el respaldo físico y

emocional que se proporcionan mutuamente. El tercer indicador es la motivación, que se refiere al conjunto de objetivos y metas que las personas mantienen en el ambiente de negocios.(12).

Finalmente, el potencial humano, abarcando tanto a los individuos como a los equipos, representa el elemento fundamental que completa la comunidad interna de la organización. El liderazgo es el principal indicador de esta dimensión, definido como la capacidad de ciertas personas (generalmente en roles de autoridad) para influir en las acciones de sus colaboradores con el propósito de alcanzar metas comunes. El segundo criterio es la innovación, que alude a la voluntad de la organización de explorar nuevas ideas y perfeccionar las prácticas ya existentes. El tercer parámetro es el confort, que mide los intentos de la gestión para generar un ambiente físico saludable y comfortable. Finalmente, el cuarto indicador son los incentivos, que hacen referencia a la regularidad con la que se conceden premios en la organización en base al rendimiento independiente de los trabajadores. (12).

Sin embargo, desarrollar una propuesta específica para mejorar el clima organizacional en el sector salud, con el objetivo de evaluar su nivel cultural, es un paso esencial. Antes de llevar a cabo esta implementación, es crucial entender las características del clima organizacional y luego presentar la propuesta de forma clara y precisa. Esto facilitará una evaluación adecuada del entorno laboral en las instituciones, lo que resulta fundamental para aplicar medidas correctivas o soluciones que transformen el lugar de trabajo en un ambiente óptimo.(13).

El clima organizacional se fundamenta en dos teorías clave. La primera es la teoría de Likert sobre el clima y la estructura organizacional, que analiza cómo las percepciones de los empleados respecto a las acciones de los líderes y las condiciones de trabajo afectan su conducta. Las relaciones entre directivos y empleados se configuran mediante factores como la influencia del entorno en la comunicación, las estrategias aplicadas, la estructura organizativa, así como aspectos relacionados con la remuneración y el nivel de satisfacción laboral.(14).

Elton Mayo propuso la teoría de las relaciones interpersonales, enfocándose en los individuos y sus interacciones, resaltando particularmente las relaciones no formales dentro de la organización, los estímulos, la interacción social, la autoridad y la dinámica social. En resumen, esta teoría no se ocupa de las demandas de los empleados respecto a la obtención de nuevas competencias, la renovación de datos o las demandas físicas vinculadas a su labor.(15).

En el sector sanitario, se entiende la satisfacción laboral como el producto de haber brindado un servicio de alta calidad a los pacientes, valorado en base a su excelencia. Esta evaluación se basa en la disposición del personal sanitario para proporcionar una apropiada en el instante oportuno.(16).

Según Salazar, la satisfacción laboral se refiere a la alineación entre los trabajadores de la salud y las tareas que desempeñan. Esta satisfacción puede ser tanto intrínseca como extrínseca. En este contexto, el tipo de trabajo y otros aspectos internos influyen intrínsecamente en el rendimiento laboral, mientras que los beneficios y las compensaciones son factores extrínsecos que afectan el nivel de satisfacción. Ambas formas de satisfacción son producto de diversos factores interconectados.(17).

Hay varias teorías que examinan minuciosamente los elementos que inciden en el comportamiento vinculado a la satisfacción del personal sanitario. La idea principal se basa en mantener una postura positiva, que proviene de una sensación de justicia y equidad en el ambiente de trabajo. Por otro lado, la falta de estos componentes puede provocar sentimientos negativos y, con el paso del tiempo, conducir a un desempeño insatisfactorio.(18).

Desde la óptica del personal de salud, la satisfacción laboral se relaciona con el logro de metas tanto personales como colectivas, siendo su característica principal la entrega de una atención de calidad. Esto se complementa con el esfuerzo invertido en brindar una experiencia positiva a los pacientes durante su atención.(19).

Esta variable comprende cinco dimensiones que explican su rol dentro de la organización. La primera dimensión son las condiciones físicas y materiales,

que se refieren a los recursos e infraestructura utilizados en las actividades diarias. La segunda dimensión comprende los beneficios de trabajo y la remuneración, que comprenden tanto el sueldo base como las compensaciones extra por la labor efectuada. El tercer aspecto son las relaciones sociales, que detallan cómo las interacciones entre los colegas afectan las actividades cotidianas. La cuarta dimensión es el crecimiento personal, que ofrece al trabajador posibilidades para llevar a cabo tareas que favorecen su autorrealización. En última instancia, la quinta dimensión hace referencia a la relación con la autoridad, que valora la interacción positiva entre el trabajador y su superior directo, además del rendimiento en sus labores. (20).

De forma parecida, la variable de satisfacción en el trabajo se basa en dos teorías fundamentales. La teoría de Maslow acerca de la jerarquía de necesidades es la primera, la cual propone que las necesidades humanas se encuentran estructuradas en una serie de cinco niveles. De acuerdo con esta teoría, la organización debe satisfacer las necesidades emocionales de los trabajadores a través de la satisfacción de sus necesidades económicas, como sueldos y prestaciones. Una vez satisfechas estas necesidades fundamentales, el siguiente nivel hace referencia a la sensación de seguridad del trabajador, que puede ser afectada por elementos como la estabilidad en el trabajo y la calidad de las políticas de la organización. (21).

El siguiente grado de necesidades en la estructura de satisfacción en el trabajo es el sentimiento de pertenencia a la organización, que se expresa en vínculos armónicos entre los integrantes. El cuarto nivel, obtenido tras cumplir los tres niveles previos, está relacionado con la necesidad de reconocimiento y evaluación interna. En esta fase, el trabajador logra su máximo desempeño mientras labora para la entidad. Así pues, para incrementar la satisfacción en el trabajo, las entidades deben enfocarse en satisfacer estas necesidades esenciales.(22).

De acuerdo con la teoría del modelo de características laborales de Hackman, un ambiente laboral que pone de relieve las características motivadoras intrínsecas lleva a un incremento en la satisfacción de los trabajadores. Esta teoría se basa en cinco aspectos clave del trabajo: variedad de habilidades,

sentido de identificación, relevancia, autonomía y contribución. Por lo tanto, sugiere que, para mejorar la satisfacción laboral, las organizaciones deben enfocarse en optimizar estos cinco elementos fundamentales del trabajo.(23).

2.2. Antecedentes

A nivel internacional, en 2022, el investigador Zapata realizó un análisis en la provincia de San Luis Potosí, México, con el objetivo de obtener información analítica sobre el clima laboral y el grado de satisfacción del equipo de enfermería en el hospital rural N41 del municipio de Cerritos. El enfoque del estudio fue descriptivo, cuantitativo y correlacional. Los resultados, obtenidos a partir de una muestra de 46 profesionales de enfermería, indicaron que el 51.2% de los participantes consideraron que el clima organizacional en la institución era adecuado, mientras que el 82.6% mostró una alta satisfacción laboral. En resumen, la investigación de Zapata reveló una relación significativa y positiva entre ambas variables.(24).

En 2021, Galián realizó un estudio en Elche, España, con el objetivo de examinar el efecto del ambiente de trabajo en la satisfacción de las enfermeras en las unidades hospitalarias. Para este fin, se llevó a cabo un análisis sistemático de la bibliografía en sitios como ScienceDirect, PubMed y EBSCO, que incluyó un total de 16 artículos publicados entre 2017 y 2021. Los hallazgos indicaron que un mejor entorno laboral se relaciona con un rendimiento superior de las enfermeras en sus labores, llegando a la conclusión de que hay una correlación directa entre el ambiente de trabajo y la satisfacción en el trabajo.(25).

En 2020, Ángel-Salazar et al. realizó un estudio en Veracruz, México, con el propósito de analizar la relación entre el ambiente laboral y la satisfacción laboral del personal sanitario. El estudio utilizó un diseño analítico y correlacional transversal, encuestando a 182 empleados. Los resultados indicaron que el 56% de los participantes deseaban un mejor ambiente de trabajo, mientras que el 46,2% manifestaron estar satisfechos con su empleo. En conclusión, se encontró una relación moderadamente significativa entre el entorno laboral y la satisfacción laboral ($r=0,205$; $p=0,05$). (26).

En 2024, Arroyo llevó a cabo una investigación en Chimbote con la finalidad de examinar la correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo de los enfermeros del servicio de urgencias del Hospital III de Chimbote. La investigación se realizó de manera cuantitativa y correlacional, con un grupo de 30 expertos. Los hallazgos indicaron que el 40% de los asistentes apreciaron un ambiente positivo en la organización, mientras que el 46.7% manifestó estar contento con su labor. Para finalizar, se establece que hay una correlación directa entre las dos variables.(27).

En 2023, Bustamante y colaboradores realizaron un estudio en Perú con el objetivo de identificar los factores que afectan el entorno laboral y la satisfacción profesional de los enfermeros del sistema de salud pública durante el año 2022. La metodología de la investigación fue cuantitativa y correlacional, con un grupo de 51 expertos. Los hallazgos revelaron una correlación moderadamente positiva entre el ambiente de trabajo y la satisfacción en el trabajo ($r=0.760$), lo que señala un vínculo importante entre estas dos variables. Se resaltó la dimensión de las interacciones personales ($r=0,610$, de alto a moderado) y la dimensión de la autonomía ($r=0,380$, de nivel medio a bajo).(28).

En 2022, Carrión y colaboradores llevaron a cabo una investigación en Lima con la finalidad de examinar la correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo, fundamentada en publicaciones científicas originales. Por esta razón, llevó a cabo un análisis sistemático de la bibliografía en bases de datos como Scopus, Web of Science, EBSCO y Wiley, escogiendo artículos publicados entre 2016 a 2020. El estudio detectó un total de 63 publicaciones en español e inglés. Los hallazgos revelaron que la mayoría de los autores califican el ambiente laboral como regular, mientras que la satisfacción en el trabajo se percibe con una tendencia media.(29).

En 2024, Morillo llevó a cabo una investigación en Trujillo con la finalidad de examinar la correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo de las enfermeras en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray. El estudio, realizado con una metodología cuantitativa, correlacional y transversal, utilizó una muestra de 25 profesionales de enfermería. Los hallazgos mostraron que el 40% de los empleados consideró el ambiente laboral como regular, y un

porcentaje parecido, el 40%, estableció su satisfacción en el trabajo en niveles similares a los regulares. En consecuencia, se establecerá una relación directamente proporcional entre ambas variables, con un coeficiente de chi cuadrado de 25, 5.(30)

A nivel nacional, Fernández realizó una investigación en 2021 en el Hospital III-E La Libertad, EsSalud, en Trujillo, con el objetivo de determinar si existía alguna relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería. El estudio, de enfoque correlacional, incluyó a 80 enfermeras. Los resultados mostraron que el 71.2% del personal reportó un clima organizacional promedio, mientras que el 57.5% manifestó un nivel de satisfacción laboral similar. Además, el 71.2% indicó una comunicación promedio en el ambiente de trabajo, y el 47.5% expresó niveles normales de satisfacción.(31).

En 2020, Arteaga llevó a cabo un estudio en Trujillo con el objetivo de analizar varios elementos del ambiente de trabajo de las enfermeras en dicho servicio. La investigación abarcó a 26 enfermeras y su enfoque fue descriptivo y transversal. Los hallazgos indicaron que la mayoría de las enfermeras en el HRDT (61,5%) consideraban el ambiente laboral como promedio. Respecto a las particularidades del ambiente organizacional, se resaltó un elevado grado de autonomía (88,5%), confianza (53,8%) y respaldo (46,2%). Sin embargo, se ejercerá un control moderado sobre aspectos como la presión (88,5%), el reconocimiento (69,2%), la equidad (61,5%), así como la cohesión e innovación, ambos con un 53,8%. (32).

2.3. Marco conceptual

- Clima organizacional: Conjunto de factores externos que son percibidos por los miembros de una organización y que tienen un impacto significativo en su comportamiento. En términos sencillos, incluye diversos elementos del contexto que afectan directamente la motivación y el rendimiento del personal. (8).

- Satisfacción laboral: Sentimiento favorable que una persona tiene hacia su trabajo, el cual está influenciado por diversos factores, como el entorno laboral, las relaciones con colegas, la remuneración, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento, entre otros aspectos que constituyen el contexto de trabajo. (33)
- Profesional enfermero: Especialista en el área de la salud, que trabaja en la primera línea de atención, brindando cuidados de calidad a individuos y familias. Su formación multidisciplinaria le permite desempeñar una variedad de funciones orientadas al bienestar y la salud integral de las personas. (34).

2.4. Sistema de hipótesis

Hi: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional enfermero de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional enfermero de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024.

2.5. Variables e indicadores

2.5.1. Variable 1: Clima organizacional

- **Definición Operacional:**

El análisis se realizó a través de un cuestionario de 34 preguntas, de las cuales 28 buscan evaluar las tres dimensiones del ambiente organizacional a través de 11 indicadores. Además, 6 preguntas están relacionadas con la escala Likert, empleada para evaluar la honestidad de las respuestas (ANEXO 2).

- **Escala de medición de la variable:**

Ordinal

- **Indicador:**

Se realizó la medición utilizando el modelo documental técnico relacionado con: Metodología para la Evaluación del Ambiente Organizacional – V.02 – Resolución Ministerial número. 468-2011-MINSA Índice 468-2011-MINSA

- **Dimensiones:**

Las dimensiones que valoraron el nivel del clima organizacional:

- Diseño Organizacional.
- Cultura Organizacional.
- Potencial Humano.

- **Categoría:**

Para determinar el clima organizacional se estimó entre los niveles (ANEXO 07):

Nivel bajo (34- 79)

Nivel medio (80 – 125)

Nivel alto (126 – 170)

Los subdimensiones que valoraron el nivel del clima organizacional:

- Estructura
- Toma de decisiones
- Comunicación organizacional
- Remuneración
- Identidad
- Conflicto y cooperación
- Motivación
- Liderazgo
- Innovación
- Recompensa
- Confort

- **Escala de Valores**

Totalmente en desacuerdo

Desacuerdo

Ni de acuerdo ni desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

2.5.2. Variable 2: Satisfacción laboral

- **Definición operacional:**

Esta evaluación se realizó a través de un cuestionario de 25 preguntas, destinado al personal sanitario. (ANEXO 3).

- **Escala de medición de la variable:**

Ordinal

- **Indicador:**

Se realizó una evaluación utilizando el modelo documental realizado por Sonia Palma Carrillo en el trabajo satisfacción laboral SL–SPC para empleados de Lima Metropolitana.

- **Dimensiones:**

Las dimensiones que valoraron el nivel del Satisfacción laboral:

- Condiciones físicas y/o materiales.
- Beneficios sociales y/o remunerativos.
- Relaciones sociales.
- Desarrollo personal.
- Relación con la autoridad

- **Categoría:**

La escala de medición utilizada en la variable para determinar el nivel de satisfacción laboral (ANEXO 08):

Nivel bajo (25 – 58)

Nivel medio (59- 91)

Nivel alto (92 – 125)

Los subdimensiones que evaluaron el nivel de satisfacción laboral:

- Reconoce componentes materiales y de infraestructura del entorno de trabajo.
- Detalla y analiza el nivel de satisfacción en relación al estímulo financiero.
- Detalla y analiza el nivel de satisfacción en relación a la interacción con sus compañeros de trabajo.
- Detalla y analiza el nivel de satisfacción en relación a la interacción con sus compañeros de trabajo.
- Expresa una valoración de su vínculo con el superior directo y en relación a sus tareas diarias.

- **Escala de Valores**

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Este análisis es de naturaleza cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional y de tipo transversal, dado que examinan las variables de forma exhaustiva para determinar la correlación entre las mismas. Además, se lleva a cabo durante un periodo específico, concretamente en el año 2024.

3.2. Población y muestra de estudio

3.2.1. Población

Se compone de 55 enfermeros profesionales de la Red de Salud de Alta Amazonas, Yurimaguas 2024.

- Criterios de inclusión

Se incluyeron todos los enfermeros, ya sean nombrados o contratados, en la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas, que aceptaron participar de manera voluntaria.

- Criterios de exclusión

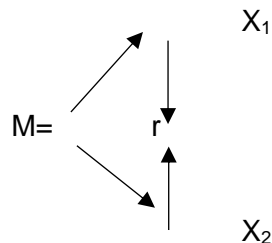
Personal de enfermería sin colegiatura o licencia.

3.2.2. Muestra

Los 55 enfermeros de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024 conforman la muestra.

3.3. Diseño de investigación

Este análisis adopta un diseño de correlación, con la finalidad de establecer el nivel de correlación entre las variables. Además, se estructura de la manera siguiente:



Dónde:

M = Enfermeros de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas.

X_1 = Clima organizacional.

X_2 = Satisfacción laboral.

r = Relación entre las variables.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Este análisis incluye una petición oficial dirigida al director de la Red de Salud Alto Amazonas, en Yurimaguas, con el objetivo de que las enfermeras de la entidad utilicen los instrumentos de medición pertinentes. (Anexo 6). Tras obtener la autorización, se coordinó con el personal de enfermería la fecha y hora para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos, cuya duración aproximada fue de 20 minutos. Dichos instrumentos se aplicarán tanto de manera presencial como virtual, utilizando la plataforma Google Forms.

(https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScfkt6ofIPijMqnpv_jxYjQ3GVBKbTLz_Gd67rbdc1U4Dpo2A/viewform?usp=sf_link y https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdhnVeqMwprG-He43I63YXFc5cv9Lg-7salqip6uNmaIN1iA/viewform?usp=sf_link);

En el caso de los participantes que no pudieron completar los instrumentos, se utilizó el primer instrumento basado en el *Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional - V.02*, aprobado por la Resolución Ministerial N.º 468-2011. -MINSA (Anexo 2). Esta herramienta evalúa el clima organizacional en tres dimensiones: diseño organizacional, cultura

organizacional y potencial humano, abarcando un total de 34 ítems. De estos, 13 corresponden al diseño organizacional, 9 a la cultura organizacional y 12 al potencial humano. Cada ítem se califica en una escala de 1 a 5, donde: 1 representa "Totalmente en desacuerdo", 2 "En desacuerdo", 3 "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", 4 "De acuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo". El puntaje total puede oscilar entre 34 y 170 puntos. Los niveles de clima organizacional se clasifican en tres categorías: bajo (34-79), medio (80-125) y alto (126-170) (Anexo 7). Es importante resaltar que la validación del instrumento se llevó a cabo mediante evaluación de expertos, y su confiabilidad, medida por el coeficiente Alfa de Cronbach, fue de 0.943

El segundo instrumento se basa en el modelo creado y verificado por Sonia Palma Carrillo en su investigación sobre la satisfacción en el trabajo (SL-SPC) utilizado en empleados de Lima Metropolitana. (Anexo 03). Esta herramienta evalúa la satisfacción laboral a través de siete dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios sociales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, a partir de un total de 25 ítems. De estos, 5 están enfocados en las condiciones físicas y/o materiales, 4 en beneficios sociales y/o remunerativos, 4 en relaciones sociales, 6 en desarrollo personal y 6 en la relación con la autoridad; donde, cada ítem se califica en una escala de 1 a 5, donde: 1 corresponde a "Nunca", 2 a "Casi nunca", 3 a "A veces", 4 a "Casi siempre" y 5 a "Siempre". El puntaje total oscila entre 25 y 125 puntos.

Para determinar el nivel de satisfacción laboral, los resultados se categorizaron en tres rangos: nivel bajo (25-58), nivel medio (59-91) y nivel alto (92-125) (Anexo 08). Cabe destacar que este instrumento fue validado por expertos, y su confiabilidad, evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obtuvo un valor de 0.909.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Los datos recopilados a través de los instrumentos fueron inicialmente registrados en una hoja de cálculo de Microsoft Office 2017 Excel, y posteriormente transferidos al software Statistical Package for Social Sciences 26 (SPSS) para su análisis. Los resultados finales se presentan en tablas de frecuencia, lo que permitió una adecuada organización y presentación de la información, en concordancia con los objetivos del estudio.

3.6. Consideraciones éticas

En este estudio se respetaron principios éticos fundamentales, comenzando por la autonomía, ya que los participantes tuvieron la libertad de decidir su participación de manera voluntaria, lo que incluyó un consentimiento informado por parte de cada uno de ellos. Además, se garantizó la confidencialidad de los datos recolectados, utilizándolos únicamente para los fines de la investigación. En cuanto al principio de beneficencia y no maleficencia, se buscó promover el bienestar de los participantes, mejorando su desempeño laboral. Asimismo, se cumplió rigurosamente con el principio de justicia, asegurando un trato equitativo para todos los enfermeros involucrados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla1.

Nivel del clima organizacional del profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024.

Nivel del clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	34,5
Bajo	3	5,5
Medio	33	60,0
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado al profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas.

Tabla 2.

Nivel de la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024

Nivel de la satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	20,0
Bajo	4	7,3
Medio	40	72,7
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado al profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas.

Tabla3.

Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024.

		Nivel de Satisfacción Laboral							
		Alto		Bajo		Medio		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel del Clima Organizacional	Alto	7	12,7%	0	0,0%	12	21,8%	19	34,5%
	Bajo	0	0,0%	3	5,5%	0	0,0%	3	5,5%
	Medio	4	7,3%	1	1,8%	28	50,9%	33	60,0%
Total		11	20,0%	4	7,3%	40	72,7%	55	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas.

4.2. Docimasia de Hipótesis

Tabla4.

Prueba de Pearson de la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024.

		Puntaje del Clima Organizacional	Puntaje de Satisfacción Laboral
Puntaje del Clima Organizacional	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 55	,751** 55
Puntaje de Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,751** 55	1 55

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

V. DISCUSIÓN

Según los datos presentados en la tabla 1, es evidente que, en relación al ambiente organizacional de los profesionales de enfermería en la Red de Salud de Alto Amazonas, la mayoría se ubica en un nivel medio, con un 60.0%. Los profesionales le siguen en un nivel elevado, con un 34,5%, mientras que únicamente el 5,5% está en un nivel más bajo.

Los datos concuerdan con los descubrimientos de Fernández (31), quien reportó que tanto el ambiente de trabajo como la satisfacción en el trabajo exhibieron un promedio de 71.2% y 57.5%, respectivamente. Adicionalmente, el 71.2% de los participantes señaló que la comunicación en el ambiente laboral era media, mientras que el 47.5% informó que existían niveles constantes de satisfacción en el trabajo.

De forma parecida, los hallazgos de Arteaga (32) señalan que la mayoría de las enfermeras en HRDT (61.5%) consideran el ambiente laboral como promedio. Adicionalmente, el entorno organizacional mostró un elevado grado de autonomía (88.5%), confianza (53.8%) y respaldo (46.2%), en cambio, elementos como la presión (88.5%), el reconocimiento (69.2%), la equidad (61.5%), la cohesión (53,8%) e innovación (53,8%) fueron valorados con un nivel medio.

Sin embargo, los resultados difieren de los obtenidos por Zapata (24), quien reportó que el 51.2% de los participantes consideraron el clima organizacional como adecuado, mientras que el 82.6% manifestó un nivel elevado de satisfacción laboral.

En este contexto, los estudios examinados indican que el ambiente organizacional juega un rol crucial en el progreso de las habilidades laborales de los enfermeros. Esta conclusión se apoya en la investigación de Juárez-Adauta (11), que indica que los profesionales sanitarios poseen una gran posibilidad de aportar al aumento de la competitividad y la calidad laboral, siempre y cuando se disponga de un ambiente organizacional propicio.

Según la información presentada en la tabla 2, es evidente que respecto a la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Red de Salud de Alto

Amazonas, la mayoría está en niveles medios con un 72.7%, seguida por un 20.0 % en niveles elevados y un 7,3% en niveles bajos.

Este resultado es similar al hallazgo de Ochoa (30), quien reportó que, del 48.6% de los participantes, el 22.9% expresó un alto nivel de satisfacción laboral asociado a un clima organizacional favorable; el 31.4% señaló un buen clima organizacional; y el 14.3% manifestó un bajo nivel de satisfacción laboral debido a un clima organizacional negativo.

En cambio, los resultados difieren de los obtenidos por Ángel-Salazar et al. (26), quienes encontraron que el 56% de los encuestados deseaban un ambiente laboral mejor, mientras que el 46.2% se expresaron contentos con su labor. Igualmente, se detectó una correlación moderadamente relevante ($r_s=0.205$; $p=0.05$) entre el ambiente de trabajo y la satisfacción en el trabajo.

Sin embargo, estos hallazgos contrastan con lo indicado por Galián (25), quien argumenta que un entorno de trabajo positivo favorece el rendimiento óptimo de las enfermeras en la realización de sus labores.

En este sentido, las investigaciones previas sugieren que la satisfacción laboral no se reduce a un conjunto de emociones positivas vinculadas al trabajo, sino que también depende de una gestión efectiva de las decisiones en las tareas desempeñadas por los profesionales. Esta visión es respaldada por el estudio de Urquiza (16), quien argumenta que la satisfacción laboral del personal de salud surge de su disposición para brindar un servicio de calidad.

De acuerdo con la información expuesta en la tabla 3, se nota que, respecto a la correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Red de Salud de Alto Amazonas, predomina una relación de nivel medio con un 50.9%, seguida por un 21.8% de nivel alto, mientras que únicamente un 5.5% presenta una relación de nivel bajo.

Este hallazgo se asemeja a lo detectado por Carrión et al. (29), quienes determinan que la mayoría de los participantes perciben el entorno organizacional de forma moderada y indican un grado medio de satisfacción

en el trabajo. Además, los especialistas sostienen que una comunicación más efectiva ayuda de forma notable a fortalecer la relación entre ambos elementos

Sin embargo, este resultado difiere de lo indicado por Morillo (30) en 2024, quien señaló que el 40% del personal percibe el clima organizacional como regular, mientras que el mismo porcentaje reporta un nivel regular de satisfacción laboral.

En este contexto, las investigaciones analizadas permiten concluir que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es crucial, especialmente en el ámbito de la mejora de la calidad del servicio ofrecido a los pacientes. En este sentido, la propuesta de Guillén (7) adquiere importancia al señalar que el clima organizacional alcanza su máximo nivel cuando los empleados se sienten satisfechos, lo cual se refleja en una atención de calidad percibida por los usuarios.

Según los hallazgos expuestos en la tabla 4, la evaluación basada en el modelo de Pearson presenta un valor de 0.751, lo que señala una correlación positiva relevante entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del equipo de enfermería en la Red de Salud de Alto. Yurimaguas, Amazonas, 2024.

Estos hallazgos se asemejan a los obtenidos por Bustamante et al. (28), quienes mostraron una correlación moderadamente positiva entre el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo ($r=0,760$), lo que indica una relación relevante entre ambas variables. Igualmente, subrayaron que la dimensión de relaciones interpersonales ($r=0,610$) recibió un valor moderadamente elevado, en cambio, la dimensión de autonomía ($r=0,380$) evidenció una relación de intensidad moderada o baja.

En este contexto, la investigación mencionada sugiere que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral se fundamenta en la capacidad de los profesionales de enfermería para responder adecuadamente, así como en la calidad del servicio que brindan. Esta visión es respaldada por Nava-Gómez et al. (19), quienes, en su estudio, destacan como factor clave para representar la satisfacción el cumplimiento de los objetivos tanto individuales como colectivos, siendo la atención de calidad el componente principal, todo ello sustentado por una estructura organizacional adecuada.

CONCLUSIONES

- En la Red de Salud de Alto Amazonas, el 60.0% de los enfermeros califican el clima organizacional como de nivel medio, el 34.5% lo considera alto, y únicamente el 5.5% lo perciben como bajo.
- En la Red de Salud de Alto Amazonas, el 72.7% de los enfermeros indican un nivel medio de satisfacción laboral, el 20.0% lo considera alto y únicamente el 7.3% lo considera bajo.
- En la Red de Salud de Alto Amazonas, el 50.9% de los enfermeros perciben una relación de nivel medio entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en contraste con el 21.8% que la valora como alta y únicamente el 5.5% que la percibe como baja. Además, de acuerdo con el análisis de Pearson, se alcanzó un coeficiente de 0,751, lo que evidencia una sólida correlación positiva entre las dos variables.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director ejecutivo de la Red de Salud de Alto Amazonas, en Yurimaguas, planificar seminarios y actividades trimestralmente, con la finalidad de promover la camaradería entre todo el equipo de enfermería. Esto ayudará a mejorar y robustecer el ambiente laboral, además de fomentar el trabajo en equipo y la cooperación entre todos los integrantes del equipo de enfermería.
- Se recomienda al equipo de enfermería de la Red de Salud de Alto Amazonas - Yurimaguas que reporten de forma oportuna cualquier inconveniente que pueda presentarse durante su horario de trabajo, para que se puedan poner en marcha acciones rápidas y apropiadas que optimicen las condiciones de trabajo, lo que aumentará su satisfacción.
- Se recomienda a la Universidad Privada Antenor Orrego tomar los hallazgos de este estudio como fundamento para llevar a cabo futuras investigaciones específicas en el campo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud. OPS. [Online].; 2024 [cited 2024 Mayo 09. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=La%20enfermer%C3%ADa%20abarcada%20el%20cuidado,atenci%C3%B3n%20centrada%20en%20la%20persona>.
2. Sidin I, Arifah N, Mahmuda R. Organizational climate enhance service quality through enhancing OCB in public hospital. Biomed Res. 2019 Mayo; 30(1).
3. Organización Mundial de la Salud. Medidas mundiales en materia de seguridad del paciente. [Online].; 2019 [cited 2024 Marzo 09. Available from: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB144/B144_R12-sp.pdf.
4. Bustamante K. Sobre de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. Tesis. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima; 2021. Report No.: 1.
5. Silva E. Calidad de servicio y satisfacción laboral en los colaboradores del Hospital II-2 Santa Gema, Yurimaguas, 2020. Tesis. Yurimaguas: Universidad César Vallejo, San Martín; 2020. Report No.: 1.
6. Vela S, Vargas F. Plan motivacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas. Ciencia Latina Internacional. 2023 Marzo-Abril; 7(2).
7. Guillén del Campo M. Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. Revista Cubana de Salud Pública. 2013 Junio; 39(2).
8. Chiavenato I. Gestión del talento humano. Cuarta ed. GrawHill M, editor. Madrid: Mc GrawHill; 2009.
9. Herrera D, Ramírez G, Rosas J. Estudios organizacionales y administración: Perspectivas de estudio. Primera ed. Gutiérrez M, editor. México: Hess; 2017.
10. Santa Eulalia J, Sampedro B. Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. Rev. Médica Electrónica. 2012 Septiembre; 34(5).
11. Juárez-Adauta S. Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista Médica del Instituto Mexicano del seguro social. 2012 junio; 50(3).
12. Ursula E. Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. UNIFE. 2015 Enero - Julio; 23(1).
13. Palma Carrillo S. Motivación y clima laboral en personas de entidades universitarias. Artículo de investigación. Lima: Instituto de Investigaciones Psicológicas, Lima; 2004.
14. Likert R. Un nuevo método de gestión y dirección. primera ed. Bilbao: Deusto; 1965.
15. Mayo E. Los problemas sociales de una civilización industrial Routledge , editor. Washington: Routledge; 1998.
16. Urquiza R. Satisfacción laboral y calidad del servicio de salud. Rev, Med. La Paz. 2012 Mayo; 18(2).
17. Ponce-Gómez J, Reyes-Morales H, Ponce-Gómez G. Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad. Rev Enfermeria. 2006 Febrero; 14(2).
18. Abraham Castro MG, Contreras Padilla JM, Montoya Ramírez S. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa Enseñanza e Investigación en Psicología. CNEIP. 2009 Enero - Junio; 14(1).
19. Nava-Gómez M, Brito-Ortiz J, Contreras M, Patlán-Pérez J. La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. [Online].; 2019 [cited 2024 Mayo 25. Available from: https://www.researchgate.net/profile/Jose-Brito-Ortiz/publication/333609709_ENTUSIASMO_Y_SATISFACCION_LABORAL_EN_PER

[SONAL DE SALUD DE BAJA CALIFORNIA MEXICO/links/5cf67cdba6fdcc8475061347/ENTUSIASMO-Y-SATISFACCION-LABORAL-EN-PERSONAL-DE-SALUD-DE-BAJA-CALI.](https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=Los%20profesionales%20de%20enfermer%C3%ADa%20est%C3%A1n,de%20salud%20multiprofesionales%20e%20interdisciplinarios)

20. S. P. Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL–SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana. Universidad Ricardo Palma. 2009 Enero; 9(1).
21. Maslow A. Motivación y Personalidad. Tercera ed. Bravo J, editor. España: Diaz de Santos; 1991.
22. Madero G. Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow. Contaduría y Administración. 2023 Noviembre; 68(1).
23. Hackman , Oldham. Organizational Behavior and Human Performance.Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. primera ed.; 1976.
24. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público. Tesis. San Luis de Potosí: Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, San Luis de Potosí; 2022. Report No.: -.
25. Galián A. Cómo afecta el clima laboral en la satisfacción de las enfermeras. Tesis. Elche: Universidad Miguel Hernández, Elche; 2021. Report No.: -.
26. Ángel-Salazar ea. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería Universitaria. 2020 Noviembre; 17(3): p. 116.
27. Arroyo G. Clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital III EsSalud - Chimbote. Tesis. Chimbote: Universidad Nacional de Trujillo, Chimbote; 2024. Report No.: -.
28. Bustamante Vidaurre L, Gálvez-Díaz dC, Arrunategui-Huamán BP. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema. Revista Venezolana de Gerencia. 2023 Enero-Junio; 28(9): p. 150-161.
29. Carrión Córdova B, Loli Ponce A, Espinoza Moreno. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones del Perú. Rev Tecno Humanismo. 2022 Marzo; 2(3): p. 182-192.
30. Morillo E. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras del centro quirúrgico, de un hospital de E salud Trujillo. Tesis. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad; 2024. Report No.: -.
31. Fernández Ramírez M. Clima organizacional y Satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Emergencia. Hospital III-E, La Libertad. Es salud. Tesis de Maestría. Trujillo: Universidad César Vallejo, La Libertad; 2021. Report No.: ISBN.
32. Arteaga N. Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. Sciéndo. 2020 Agosto; 23(3): p. 133-142.
33. Weinert A. Manual de psicología de la organización”: La conducta humana en las organizaciones. primera ed. Herder , editor. Barcelona: Herder; 1985.
34. Organización Panamericana de la Salud. PAHO. [Online].; 2023 [cited 2024 Mayo 02. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=Los%20profesionales%20de%20enfermer%C3%ADa%20est%C3%A1n,de%20salud%20multiprofesionales%20e%20interdisciplinarios>.

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

.....luego de haber recibido información del trabajo de investigación a realizar por, acepto ser encuestado con el propósito de contribuir a la realización del trabajo de investigación titulado

.....el cual permitirá que la Escuela de Enfermería tome en cuenta estos casos.

Entiendo que los datos de mi identidad y los datos que proporcione serán totalmente anónimos y confidenciales, y que no tendrán ninguna consecuencia sobre mi persona, y que podre tener acceso a los resultados que se encuentren en dicho trabajo de investigación, doy el consentimiento de participar para que así conste la aceptación por mi propia voluntad, por lo que procedo a firmar el presente a los... días del mes de... del 2024.

.....

DNI:

Participante

.....

DNI:

Investigadora

ANEXO 2: Instrumento: Clima Organizacional

Folio: _____

Gracias por su participación en la Investigación titulada: El clima organizacional y satisfacción laboral del profesional enfermero de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024. En ese sentido, se le invita a participar de una encuesta que le tomará menos de 10 minutos de su tiempo. Asimismo, su participación es totalmente voluntaria, la información será confidencial y de gran utilidad para la investigación. Favor de leerlas siguientes afirmaciones y marcar con una X que tan de acuerdo está con ellas en una escala del 1 al 5: **(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, y (5) Totalmente de acuerdo con la afirmación.**

ÍTEMS	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
1. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.					
2. Me río de bromas.					
3. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.					
4. La innovación es característica de nuestra organización.					
5. Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
6. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.					
7. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
8. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
9. Las cosas me salen perfectas.					
10. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.					
11. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.					
12. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.					
13. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
14. En mi organización participo en la toma de decisiones.					
15. Estoy sonriente.					
16. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
17. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
18. La limpieza de los ambientes es adecuada.					
19. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
20. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
21. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.					
22. Cometo errores.					
23. Estoy comprometido con mi organización de salud.					
24. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
25. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
26. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
27. Mi salario y beneficios son razonables.					
28. Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.					
29. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.					
30. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
31. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
32. Nunca he mentado.					
33. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
34. Presto a los comunicados que emiten mis jefes.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 3: Instrumento: Satisfacción Laboral

Folio: _____

Gracias por su participación en la Investigación titulada: El clima organizacional y satisfacción laboral del profesional enfermero de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024. En ese sentido, se le invita a participar de una encuesta que le tomará menos de 10 minutos de su tiempo. Asimismo, su participación es totalmente voluntaria, la información será confidencial y de gran utilidad para la investigación. Favor de leerlas siguientes afirmaciones y marcar con una X que tan de acuerdo está con ellas en una escala del 1 al 5: **(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, y (5) Siempre.**

ÍTEMS	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
6. Me agradan trabajar con mis compañeros					
7. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
8. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
9. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
10. El ambiente donde trabajo es confortable.					
11. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
12. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
13. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
14. Me disgusta mi horario.					
15. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
16. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
17. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
18. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
19. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
20. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
21. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
22. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
23. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
24. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
25. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO 4 - Variable 1: Clima organizacional

VARIABLE X ₁	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Hace referencia al conjunto de factores externos que son percibidos por los miembros de una organización y que tienen un impacto significativo en su comportamiento. En términos sencillos, incluye diversos elementos del contexto que afectan directamente la motivación y el rendimiento del personal.	Percepciones por los enfermeros en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas con relación a las labores, su espacio físico, donde desarrollan las relaciones entre las personas y su entorno que impactan en dicho centro de trabajo. Esta variable se medirá con un "Cuestionario del Clima Organizacional", a través del Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional - V.02 - Resolución Ministerial Nro. 468-2011-MINSA aprobado y validado Resolución Directoral Nro. 175-2019-DG/INSM"HD-HN, que consta de 34 enunciados que contienen sus 3 dimensiones.	Diseño Organizacional.	Estructura	20-26-30	Ordinal
				Toma de decisiones	5-21-34	
				Comunicación organizacional	1-10-14-22	
				Remuneración	3-8-12	
			Cultura Organizacional.	Identidad	4-18-32	Ordinal
				Conflicto y cooperación	19-28-31	
				Motivación	2-7-13	
			Potencial Humano.	Liderazgo	6-11-23	Ordinal
				Innovación	15-25-33	
				Recompensa	9-17-27	
Confort	16-24-29					

ANEXO 5 - Variable 2: Satisfacción laboral

VARIABLE X ₂	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	ÍTEM S	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	Es el sentimiento favorable que una persona tiene hacia su trabajo, el cual está influenciado por diversos factores, como el entorno laboral, las relaciones con colegas, la remuneración, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento, entre otros aspectos que constituyen el contexto de trabajo.	Inclinación correspondiente en de estabilidad en congruencia con el trabajo, que se sustentan en ideologías, valores y virtudes del personal que labora como enfermeros en la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas, con respecto a su experiencia laboral. Esta variable fue medida a través del modelo de elaboración y validación efectuada por Sonia Palma Carrillo en el trabajo satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana, que consta de 25 ítems que agrupan sus 5 dimensiones.	Condiciones físicas y/o materiales.	Identifica elementos materiales y de Infraestructura del ambiente laboral.	1, 11, 13, 15, 17,21,	Ordinal
			Beneficios sociales y/o remunerativos.	Identifica y evalúa grado de complacencia en relación al incentivo económico.	2, 7, 14, 22	
			Relaciones sociales.	Identifica y evalúa el grado de complacencia frente a la interrelación con sus colegas.	3, 9, 16, 19,24	
			Desarrollo personal.	Identifica la Oportunidad del trabajador para su autorrealización.	4,10, 18, 23,25	
			Relación con la autoridad.	Establece una apreciación de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.	5,6,8, 12, 18,20,	

Anexo 6 - SOLICITUD

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Yurimaguas, 15 de marzo del
2024

M.C. Andrés A. Álvarez Antonio Director ejecutivo de la Red de Salud Alto Amazonas

ASUNTO: Solicito permiso para aplicar instrumentos de recolección de información.

Me presento,

Soy, María Rosaura Rojas Guillén, bachiller en enfermería por la Universidad Privada Antenor Orrego, tengo el agrado de dirigirme a usted, en primer lugar, saludarlo y al mismo tiempo exponerle lo siguiente:

Que, habiendo concluido mis estudios de pregrado; asimismo, me encuentro realizando la tesis requisito para obtener el título profesional de Enfermera; por ende, solicito la autorización para la aplicación de los instrumentos de la investigación sobre “La relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del profesional enfermero de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024”.

Por medio de la presente, solicito se me brinde las facilidades para poder coordinar para coordinar la fecha y el horario y de esa manera, poder aplicar mis instrumentos de medición de forma presencial u online por Google Form, teniendo una duración de 20 minutos aproximadamente para que puedan responderlo de forma anónima.

Segura de contar con su apoyo, de antemano le agradezco y me despido.

Atentamente.

Br. María Rosaura Rojas Guillén
71198843

ANEXO 7: Puntaje de la dimensión: Clima Organizacional

Nivel	Puntaje de la dimensión: Clima Organizacional
Nivel bajo	34- 79 puntos
Nivel medio	80 – 125 puntos
Nivel alto	126 – 170 puntos

ANEXO 8: Puntaje de la dimensión: Satisfacción Laboral

Nivel	Puntaje de la dimensión: Satisfacción Laboral
Nivel bajo	25- 58 puntos
Nivel medio	59 – 91 puntos
Nivel alto	92 – 125 puntos

ANEXO 9: Alfa de Cronbach Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,943	,941	34

ANEXO 10: Alfa de Cronbach Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,909	,909	25

ANEXO 11: Autorización de ejecución de Proyecto

Trujillo, 30 de mayo de 2024

Dra. Elsa Rocio Vargas Díaz
DIRECTORA DEL PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA
Presente. -

Valga la oportunidad para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez informarle que revisado el Proyecto de Tesis: "*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del profesional enfermero de la Red de Salud de Alto Amazonas, Yurimaguas 2024*", cuya autora es la bachiller: Rojas Guillen, María Rosaura, informamos a usted que dicho proyecto se encuentra en condiciones de ser ejecutado.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.


Atentamente.



Dra. Josefa Magdalena Cabrera Diaz
Presidenta del Jurado



Mts. Lander López Quezada
Secretario



Ms. Patricia Yolanda Tello Culliquicondor
Vocal

ANEXO 12: Aprobación para aplicación de instrumentos en la red de salud

Yurimaguas 27 de Junio del 2024

OFICIO N° 023-2024-GRL-RSL/30.16.05.01. Cancellation.

Señor:
BACH. ENF. MARIA ROSAURA ROJAS GUILLÉN.
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO - TRUJILLO

Asunto : Aceptación de Proyecto de Tesis.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, haciéndole presente mi saludo cordial y a la vez en relación al documento de la referencia, comunico a usted la **ACEPTACION** del Estudiante **ROJAS GUILLÉN MARIA ROSAURA**, identificado con DNI N° 71198343, Egresada de la Escuela Profesional de **ENFERMERIA**, en mi Representada Institución de la Dirección de Red de Salud alto Amazonas, a través del Area de Capacitación, **Acepta lo Solicitado.**

Hago propicia la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

OFICIO REGIONAL DE LORNO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LORNO
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD ALTO AMAZONAS
[Firma]
DR. CPT. JUAN YAN TORRES MANSQUE
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

Cc.
Archivo
AAAAUUPV8ETM93.jpg



ANEXO 13: Base de Datos variable Clima organizacional

Clima Organizacional	Diseño Organizacional												Puntaje Organización	Cultura Organizacional												Puntaje Control	Potencial Humano												Puntaje Dirección	Puntaje Teoría	Nivel Categorías		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34							
1	5	5	5	2	3	3	2	4	4	5	4	5	4	7	5	4	3	3	1	1	1	1	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	1	2	Medio
2	5	5	2	5	5	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	2	3	4	3	5	4	4	4	4	2	1	Medio	
3	5	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	5	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	0	9	Medio	
4	4	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	8	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	0	3	3	4	2	2	4	1	2	2	1	1	2	5	3	Medio	
5	4	3	1	5	5	5	2	1	2	4	4	5	4	1	3	2	3	2	3	3	3	5	4	4	5	3	7	2	5	5	3	5	4	5	5	3	2	2	4	1	9	Medio	
6	4	3	1	2	3	3	2	2	4	3	4	4	3	5	3	3	2	2	2	2	2	4	5	3	4	3	2	4	2	4	2	2	3	5	5	5	3	5	4	0	7	Medio	
7	5	3	3	2	2	1	1	3	2	3	2	4	3	1	2	4	4	1	2	2	2	5	2	3	3	3	0	3	3	3	4	2	4	3	5	4	5	1	4	0	2	Medio	
8	4	4	3	3	3	2	2	5	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	1	1	1	5	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	0	3	Medio	
9	4	3	3	2	3	3	2	2	5	4	4	3	3	8	2	1	4	1	2	2	2	4	3	2	4	2	7	2	4	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	0	5	Medio	

33	3	3	1	3	4	14	4	3	4	3	1	15	3	4	5	5	5	2	2	3	4	4	5	4	2	0	3	4	3	5	3	1	8	8	9	Medio
34	3	4	2	3	3	15	4	4	4	4	2	18	3	3	4	5	5	2	0	2	3	5	5	5	2	0	5	4	5	5	5	2	4	9	7	Alto
35	5	5	4	4	5	23	5	3	5	5	4	22	4	5	4	5	2	2	0	4	5	2	2	3	1	6	4	2	2	1	2	1	1	9	2	Alto
36	5	5	3	4	5	22	5	3	4	5	3	20	4	5	2	3	2	1	6	4	4	4	2	3	1	7	2	2	2	2	2	1	0	8	5	Medio
37	3	2	2	3	5	15	4	3	4	2	2	15	3	5	5	4	5	2	2	4	3	5	5	4	2	1	1	2	1	1	1	1	6	7	9	Medio
38	4	3	3	5	5	20	3	3	4	3	3	16	5	5	3	3	3	1	9	5	3	4	3	5	2	0	5	3	2	2	3	1	5	9	0	Alto
39	2	2	3	3	4	14	3	4	5	2	3	17	3	4	5	5	5	2	2	4	5	4	5	5	2	3	4	3	3	2	4	1	6	9	2	Alto
40	5	5	3	5	5	23	5	3	5	5	3	21	5	5	2	2	2	1	6	5	4	2	2	1	1	4	4	2	3	2	2	1	3	8	7	Medio
41	2	4	3	5	2	16	3	4	3	4	3	17	5	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	0	5	2	2	1	1	1	1	6	6	Medio
42	5	5	3	4	4	21	2	1	2	5	3	13	4	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	7	1	5	4	3	4	1	7	6	9	Medio	
43	4	5	3	5	5	22	5	4	5	5	3	22	5	5	3	2	2	1	7	4	5	3	2	2	1	6	3	1	2	1	2	9	8	6	Medio	
44	4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	3	19	5	4	4	3	3	1	9	3	4	3	3	2	1	5	3	1	1	2	1	8	8	1	Medio	
45	3	3	4	3	4	17	3	2	3	3	4	15	3	4	2	2	3	1	4	4	4	2	3	2	1	5	1	1	2	1	2	7	6	8	Medio	
46	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	4	21	5	5	1	2	2	1	5	5	5	2	2	1	1	5	1	2	2	2	1	8	8	3	Medio	
47	3	3	2	2	2	12	2	4	3	3	2	14	2	2	4	3	4	1	5	2	1	5	4	3	1	5	2	2	1	1	1	7	6	3	Me	

