

GERALDIN FABIOLA VILCA TRINIDAD (2026-04716...

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL C...

-  DGI-POSGRADO 2026
-  Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026
-  DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3601450987

Fecha de entrega

25 jun 2026, 8:57 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 jun 2026, 9:09 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Geraldin_Fabiola_Vilca_Trinidad..pdf

Tamaño del archivo

965.6 KB

55 páginas

8147 palabras

36.736 caracteres

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencia excluida

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	7%
2	Internet	repositorio.unjbg.edu.pe	2%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion	<1%
6	Internet	hdl.handle.net	<1%
7	Internet	difuciencia.unibe.edu.py	<1%
8	Internet	es.slideshare.net	<1%
9	Internet	www.slideshare.net	<1%
10	Internet	redi.unjbg.edu.pe	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD	<1%

12	Internet	repositorio.une.edu.pe	<1%
13	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
14	Trabajos del estudiante	University of East London	<1%
15	Internet	rccs.upeu.edu.pe	<1%
16	Internet	repositorio.ulasamericas.edu.pe	<1%
17	Trabajos del estudiante	UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	<1%
18	Trabajos del estudiante	ITESM: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	<1%
19	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
20	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Huancavelica	<1%
21	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana Del Centro	<1%
22	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
23	Internet	prezi.com	<1%
24	Internet	repositorio.ujcm.edu.pe	<1%
25	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%

26

Internet

revistaimpulso.org

<1%

27

Internet

www.congreso.es

<1%



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud en el centro de salud Puerto Supe, 2026

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud

Autora

Geraldin Fabiola Vilca Trinidad

Asesor

Dr. Hemerson Rostay Paredes Jimenez



Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciente lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SONEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):

NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Geraldin Fabiola Vilca Trinidad	72884659	

DATOS DEL ASESOR:

NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Hemerson Rostay Paredes Jimenez	44470184	0000-0002-1798-6481

DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:

NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Juliet Karin Espinoza Pajuelo	15763062	0000-0002-3652-8697
Pablo Cesar Cadenas Calderon	15850223	0000-0002-7488-967X
Alex Fidel Torres Calderon	40182411	0000-0003-3077-1159

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, esposo e hija
Latai, por su apoyo y motivación constante.

Geraldin Fabiola Vilca Trinidad

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia y a los docentes por su apoyo y orientación en esta indagación.

Geraldin Fabiola Vilca Trinidad

ÍNDICE

	DEDICATORIA	iv
	AGRADECIMIENTO	v
	RESUMEN	x
	ABSTRACT	xi
	INTRODUCCIÓN	xii
9	CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
	1.1 Descripción de la realidad problemática	1
	1.2 Formulación del problema	2
	1.3 Objetivos de la investigación	3
	1.4 Justificación de la investigación	3
	1.5 Delimitación del estudio	4
5	CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	5
	2.1 Antecedentes de la investigación	5
	2.2 Bases teóricas	7
	2.3 Bases filosóficas	10
	2.4 Definiciones de términos básicos	10
	2.5 Hipótesis de investigación	11
8	2.6 Operacionalización de las variables	12
	CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	14
	3.1 Diseño de la investigación	14
	3.2 Población y muestra	14
	3.3 Técnicas de recolección de datos	15
	3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	16
	3.5 Matriz de consistencia	16
17	CAPÍTULO IV. RESULTADOS	17
	4.1 Análisis de resultados	17
	4.2. Contrastación de hipótesis	25

1	CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	31
	5.1. Discusión de resultados	31
	CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
	6.1. Conclusiones	33
	6.2. Recomendaciones	33
	CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
	ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categoría del clima organizacional	17
Tabla 2. Categoría potencial humano	18
Tabla 3. Categoría diseño organizacional	19
Tabla 4. Categoría de la cultura de la organización	20
Tabla 5. Categoría de la satisfacción laboral	21
Tabla 6. Categoría estabilidad laboral	22
Tabla 7. Categoría motivación intrínseca	23
Tabla 8. Categoría de la comunicación organizacional	24
Tabla 9. Prueba de Normalidad del clima organizacional	25
Tabla 10. Prueba de Normalidad de la satisfacción laboral	26
Tabla 11. Correlación entre el clima organizacional (CLO) y la satisfacción laboral (SL)	27
Tabla 12. Correlación entre el clima organizacional (CLO) y la estabilidad laboral (ESL)	28
Tabla 13. Correlación entre el clima organizacional (CLO) y la motivación intrínseca (MOI)	29
Tabla 14. Correlación entre el clima organizacional (CLO) y la comunicación organizacional (COO)	30

ÍNDICE DE FIGURAS

6	Figura 1. Clima organizacional	17
	Figura 2. Potencial humano	18
	Figura 3. Diseño organizacional	19
	Figura 4. Cultura de la organización	20
	Figura 5. Satisfacción laboral	21
	Figura 6. Estabilidad laboral	22
	Figura 7. Motivación intrínseca	23
	Figura 8. Comunicación organizacional	24
1	Figura 9. Histograma y curva normal del clima organizacional	25
	Figura 10. Histograma y curva normal de la satisfacción laboral	26

RESUMEN

Objetivo: Determinar relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal sanitario del Centro de Salud Puerto Supe durante 2026. Metodología: La indagación presentó enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Participaron 54 trabajadores; además, encuesta y cuestionario fueron aplicados como técnica e instrumento. Resultados: Se evidencio $r = 0,886$ correlación positiva alta entre variables. Asimismo, 75,9% calificaron favorablemente clima organizacional y 74,1% consideraron adecuada satisfacción laboral. Conclusiones: El clima organizacional influye significativamente sobre satisfacción laboral del personal.

Palabras claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, potencial humano, diseño organizacional, cultura de la organización.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among healthcare staff at the Puerto Supe Health Center during 2026.

Methodology: The study employed a quantitative approach, correlational level, non-experimental design, and cross-sectional study. Fifty-four employees participated; a survey and questionnaire were used as data collection techniques and instruments.

Results: A strong positive correlation ($r = 0.886$) was found between variables. Furthermore, 75.9% rated the organizational climate favorably, and 74.1% considered their job satisfaction adequate.

Conclusions: Organizational climate significantly influences employee job satisfaction.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, human potential, organizational design, organizational culture.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional constituye uno de los elementos destacados en el ámbito de la salud, ya que contribuirá a que el desempeño, la motivación y el bienestar de los trabajadores de salud sean los que tengan los mejores desempeños. Un clima laboral adecuado propicia el fomento del trabajo en equipo y de la calidad de la atención prestada, y en todo caso, un clima con características adversas puede conllevar la no satisfacción de los trabajadores.

La satisfacción laboral es la manifestación de la conformidad/del grado de concordancia del personal con sus funciones y sus condiciones de trabajo. Las condiciones relacionadas con la organización del trabajo, la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento son elementos que influyen de forma directa en la percepción del trabajador de su clima laboral.

1

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Dentro ámbito sanitario, entorno psicosocial representa elemento esencial relacionado bienestar y rendimiento profesionales salud, comprendiendo aspectos vinculados ambiente ocupacional, exceso funciones, supervisión institucional, capacidades individuales y convivencia interpersonal; por consiguiente, clima organizacional junto satisfacción laboral mantienen asociación directa (Cruz, 2024). Actualmente, organizaciones reconocen importancia capital humano, motivo por el cual implementan estrategias orientadas fortalecimiento ambientes favorables capaces generar motivación, compromiso y conformidad trabajadores (Álvarez et al., 2023).

Asimismo, satisfacción ocupacional constituye respuesta actitudinal colaborador frente características institucionales. Chiang et al. (2021) señalan responsabilidades asignadas e interacción cotidiana entorno profesional influyen comportamiento trabajador, ocasionando desinterés, limitado compromiso institucional y disminución productividad laboral. Igualmente, Del Ángel et al. (2020) sostienen clima organizacional desfavorable incrementa agotamiento emocional, estrés, conflictos internos, deficiencias comunicativas y desmotivación, repercutiendo negativamente calidad atención usuarios e imagen institucional. Además, Bravo et al. (2021) mencionan relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral guarda correspondencia Objetivos Desarrollo Sostenible.

Por otra parte, instituciones hospitalarias internacionales enfrentan dificultades relacionadas bienestar administrativo y ambiente organizacional, afectando eficiencia procesos y calidad servicios sanitarios (Carrión et al., 2022). Entre problemáticas

frecuentes destacan presión laboral constante, exceso actividades, comunicación deficiente, escasa cooperación grupal y relaciones jerárquicas rígidas, factores generadores tensión emocional, desmotivación y bajo desempeño laboral (Cortez, 2023).

Respecto Centro Salud Puerto Supe, aunque posee infraestructura moderna, equipamiento tecnológico adecuado y profesionales especializados, persisten manifestaciones desfavorables relacionadas administración institucional, desinterés trabajadores, limitada comunicación interna, desconocimiento políticas gestión y atención poco cordial hacia usuarios. Frente situación descrita, resulta necesario fortalecer clima organizacional saludable, promoviendo seguridad, armonía, estabilidad emocional y satisfacción ocupacional, permitiendo brindar servicios sanitarios eficientes, humanizados y técnicamente adecuados.

12

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

1

¿De qué manera influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026?

1.2.2 Problemas específicos

2

- ¿De qué manera influye el clima organizacional en la estabilidad laboral del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026?
- ¿De qué manera influye el clima organizacional en la motivación intrínseca del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026?
- ¿De qué manera influye el clima organizacional en la comunicación organizacional del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026?

3

1

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia entre clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la influencia entre el clima organizacional y la estabilidad laboral del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.
- Identificar la influencia entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.
- Analizar la influencia entre el clima organizacional y la comunicación organizacional del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

Sustentada teorías clima organizacional y satisfacción laboral, considerando aportes MINSA y Herzberg.

Justificación práctica

Permitirá identificar percepciones trabajadores respecto condiciones laborales existentes.

Justificación social

Contribuirá fortalecimiento ambiente laboral y mejora atención usuarios.

Justificación metodológica

El estudio empleó encuesta y cuestionario como técnicas recolección información, utilizando 21 items para cada variable analizada.

1

1.5 Delimitación del estudio

Delimitación espacial

Realizada en el Centro de Salud Puerto Supe, Barranca.

Delimitación social

Dirigida al personal de salud del establecimiento.

Delimitación temporal

Desarrollada durante enero, febrero, marzo y abril 2026.

Delimitación conceptual

Basada clima organizacional y satisfacción laboral.

1

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Quezada, Ruiz y Alcivar (2024), mediante indagación desarrollada Ecuador, tuvieron objetivo determinar influencia clima organizacional sobre satisfacción laboral trabajadores hospitalarios. Metodología correspondió diseño no experimental, descriptivo y transversal con participación 145 empleados. Resultados mostraron percepciones favorables respecto ambas variables. Concluyeron clima organizacional influye significativamente satisfacción laboral trabajadores.

Federico, Diaz y Carrasco (2024), mediante indagación efectuada México, buscaron analizar efecto clima organizacional y satisfacción laboral sobre felicidad laboral personal sanitario. Metodológicamente utilizaron modelo ecuaciones estructurales aplicado trabajadores centros salud pública. Resultados demostraron relaciones positivas entre variables estudiadas. Concluyeron percepción favorable clima organizacional incrementa satisfacción laboral.

Rosero y Chaucanes (2024), mediante indagación realizada Colombia, tuvieron finalidad determinar relación entre clima organizacional y satisfacción laboral funcionarios hospitalarios. Metodología correspondió estudio descriptivo correlacional. Resultados identificaron percepción favorable respecto relaciones interpersonales y satisfacción laboral. Concluyeron existencia ambiente laboral positivo, aunque persisten aspectos susceptibles mejora.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Choque, Sánchez, Calderón y Ccopa (2024), mediante indagación desarrollada Cusco, tuvieron objetivo determinar influencia clima organizacional sobre satisfacción laboral personal hospitalario. Metodología correspondió estudio transversal, descriptivo, cuantitativo y no experimental con participación 283 trabajadores. Resultados mostraron estrecha relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Concluyeron ambiente organizacional positivo favorece motivación y satisfacción trabajadores.

Flores, Pérez, Fernández y Parraga (2024), mediante indagación realizada Lima, buscaron establecer relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional área neurocirugía. Metodológicamente utilizaron enfoque cuantitativo correlacional y transversal con muestra conformada por 57 trabajadores. Resultados evidenciaron relación significativa entre variables mediante significancia menor 0,05. Concluyeron niveles intermedios satisfacción laboral y clima organizacional podrían generar inconformidad futura.

Cruz (2024), mediante indagación desarrollada Trujillo, tuvo finalidad evaluar influencia clima organizacional sobre satisfacción laboral personal sanitario. Metodología correspondió enfoque cuantitativo, aplicada, correlacional-causal y transversal con participación 82 profesionales salud. Resultados evidenciaron correlación positiva Pearson = 0,730 y $R^2 = 0,532$. Concluyó clima organizacional influye significativamente satisfacción laboral trabajadores sanitarios.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

El clima organizacional representa percepción trabajadores respecto entorno laboral, influyendo productividad y desempeño institucional (Bry y Wigert, 2022).

Asimismo, ambiente desfavorable puede ocasionar ausentismo, inestabilidad y afectaciones salud ocupacional (Castillo y Salas, 2018).

Dentro sector sanitario, clima laboral influye satisfacción, innovación y rendimiento trabajadores (MINSA, 2015).

2.2.1.1 Importancia del clima organizacional

Hellriegel y Slocum (1974), refieren clima organizacional comprende trato institucional y cultura organizacional.

Prado (2014), sostiene clima organizacional influye motivación, productividad y comportamiento trabajadores.

Newstrom (2007), señala cultura organizacional agrupa valores y normas compartidas repercutiendo desempeño laboral.

2.2.1.2 El clima organizacional al interior de establecimientos de salud

El clima organizacional representa ambiente emocional existente dentro institución, influyendo comportamiento, gestión administrativa, productividad y satisfacción trabajadores (Ellegren, 2015).

Asimismo, clima organizacional positivo favorece cultura institucional basada normas, valores y prácticas compartidas profesionales, fortaleciendo desempeño laboral.

2.2.1.3 Teoría del Clima Organizacional de Likert

Fayol (1916), estableció principios administrativos orientados organización institucional. Asimismo, Chiavenato explicó relación entre individuo, organización y ambiente laboral.

García et al. (2017), citando Likert, sostienen clima organizacional representa respuesta trabajadores frente condiciones administrativas institucionales (Pedraza, 2018).

2.2.1.4 Dimensiones

➤ **Potencial humano**

Toledo (2016), refiere potencial humano comprende percepción trabajadores respecto capacidades, motivación, desarrollo profesional, relaciones interpersonales y reconocimiento institucional.

➤ **Diseño organizacional**

Toledo (2016), sostiene diseño organizacional abarca estructura hospitalaria, claridad funciones, comunicación institucional y participación toma decisiones.

➤ **Cultura de la organización**

Toledo (2016), señala cultura organizacional incluye valores, identidad institucional, tradiciones y principios éticos compartidos trabajadores.

2.2.2. Satisfacción laboral

Felipe et al. (2018), definen satisfacción laboral como estado emocional positivo relacionado actividades laborales y productividad institucional.

Zikusooka et al. (2021), sostienen condiciones laborales adecuadas favorecen motivación, compromiso y calidad atención.

12

2.2.2.2 Importancia de la Satisfacción Laboral

Robbins y Judge (2009), sostienen satisfacción laboral disminuye absentismo, fortalece bienestar personal y favorece estabilidad emocional trabajadores.

Asimismo, satisfacción laboral beneficia organización mediante fortalecimiento clima organizacional, relaciones interpersonales y cumplimiento objetivos institucionales.

Finalmente, trabajadores satisfechos brindan mejor atención, reducen quejas usuarios y mejoran calidad servicios institucionales.

23

2.2.2.3 Consecuencias de las malas condiciones laborales

Según la OIT (2014), todo centro laboral debe contar con supervisión especializada para garantizar la protección de los trabajadores y la adecuada gestión de la seguridad y salud ocupacional. En este contexto, es fundamental identificar y controlar riesgos químicos, físicos, biológicos, psicológicos y ergonómicos, debido a que estos factores pueden afectar el bienestar, desempeño y satisfacción laboral de los empleados.

2.2.2.4 Dimensiones

➤ Estabilidad laboral

Comprende continuidad y seguridad laboral dentro organización, reduciendo incertidumbre y estrés trabajadores (Chiang et al., 2021).

➤ **Motivación intrínseca**

Representa satisfacción personal, aprendizaje y desarrollo individual relacionados desempeño laboral (Chiang et al., 2021).

➤ **Comunicación organizacional**

Incluye intercambio información institucional para fortalecer coordinación, eficiencia y clima organizacional (Chiang et al., 2021).

2.3 Bases filosóficas

Desde la perspectiva organizacional, el clima laboral está conformado por las percepciones y experiencias que los trabajadores desarrollan respecto a su entorno de trabajo. Aspectos como la comunicación, el liderazgo, la motivación, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo influyen en la satisfacción y el desempeño del personal. Estas percepciones determinan la forma en que los colaboradores se relacionan con la institución y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

Asimismo, la evolución de los espacios laborales ha permitido que las organizaciones pasen de modelos centrados únicamente en la productividad hacia entornos que priorizan también el bienestar y la colaboración. Desde una base filosófica, las condiciones laborales deben sustentarse en principios de dignidad, justicia y equidad, garantizando ambientes seguros y favorables para el desarrollo personal.

2.4 Definiciones de términos básicos

- **Absentismo:** Inasistencia o ausencia recurrente del trabajador durante la jornada programada. (Cortés, 2025)

- Agobio: Sensación de presión, angustia o sobrecarga emocional persistente. (Gómez, 2025)
- Agotamiento: Estado de fatiga extrema generado por esfuerzo continuo o desgaste prolongado. (Pérez y Merino, 2024)
- Ambiente laboral: Conjunto de condiciones físicas, sociales y organizacionales presentes en el centro de trabajo. (Lewis y Smith, 2015)
- Clima laboral: Percepción colectiva de los trabajadores respecto al entorno y relaciones laborales. (Lewis y Smith, 2015)
- Compañerismo: Vínculo basado en cooperación, solidaridad y apoyo mutuo entre colaboradores. (Lewis y Smith, 2015)
- Compromiso: Nivel de identificación, responsabilidad y dedicación hacia los objetivos institucionales. (Alles, 2018)
- Comunicación asertiva: Expresión clara, directa y respetuosa de pensamientos, opiniones y necesidades. (Chiavenato, 2019)
- Desempeño laboral: Grado de eficiencia y calidad evidenciado en la ejecución de funciones. (Gamarra, 2025)
- Gestión: Proceso orientado a planificar, organizar y administrar recursos disponibles. (Raffino, 2025)
- Rendimiento: Resultado alcanzado mediante la utilización de recursos y esfuerzos determinados. (López, 2024)
- Trastorno psicosomático: Alteración física asociada o agravada por factores emocionales y psicológicos. (Top Doctors, 2024)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.

2.5.2 Hipótesis específicas

- El clima organizacional influye en la estabilidad laboral del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.
- El clima organizacional influye en la motivación intrínseca del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.
- El clima organizacional influye en la comunicación organizacional del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Def concep	Def op	Dím	Ind	Ítem	Inst
Clima organizacional	Percepción de los trabajadores sobre el ambiente y condiciones de la organización. (Hellriegel y Slocum, citado en Martínez, 2017).	Medido mediante potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional. (Escala de Likert).	Potencial humano	- Motivación - Desarrollo - Relaciones	1-7	Questionario de clima organizacional
			Diseño organizacional	- Claridad - Asignación - Función	8-14	
			Cultura de la organización	- Valores - Identidad - Clima	15-21	
			Estabilidad laboral	- Seguridad - Oportunidad - Percepción	1-7	
Satisfacción laboral	Sentimiento de bienestar y conformidad respecto al trabajo realizado. (Calvo, 2003).	Medida mediante estabilidad laboral, motivación intrínseca y comunicación organizacional. (Escala de Likert).	Motivación intrínseca	- Satisfacción - Interés - Propósito	8-14	Questionario de satisfacción laboral
			Comunicación organizacional	- Información - Fluidez - Accesibilidad	15-21	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de indagación

Aplicada, orientada a la solución de problemas prácticos.

3.1.2. Nivel de indagación

Correlacional

3.1.3. Diseño de indagación

experimental.

3.1.4 Enfoque de indagación

Cuantitativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Fue 125 profesionales de la salud del Centro de Salud Puerto Supe.

3.2.2 Muestra

Fue 54 profesionales de la salud del Centro de Salud Puerto Supe en el 2026,

determinada mediante la aplicación de una fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(125)}{(0.05)^2(124) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 94 \text{ personas}$$

Muestra KISH (n):

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Sustituyendo:

$$n = \frac{94}{1 + \frac{94}{123}} = 54 \text{ personas}$$

Criterios de inclusión

- 1) Personal de salud con más de un año de servicio en el Centro de Salud Puerto Supe.
- 2) Personal de salud con adecuada capacidad de comunicación.
- 3) Personal de salud que aceptó participar voluntariamente.

Criterios de exclusión

- 1) Personal de salud con menos de un año de servicio en el Centro de Salud Puerto Supe.
- 2) Personal de salud con limitaciones para la comunicación.
- 3) Personal de salud que no aceptó participar en el estudio.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

La Encuesta que se empleara para análisis los datos

3.3.2 Instrumentos

Cuestionario con escala de Likert modificada.

Validación

Cuestionarios de 21 items por variable, con aplicación aproximada de 15 min (Anx 02).

1

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó muestreo aleatorio simple para la selección de participantes. La recolección de datos se realizó mediante encuestas, y la información fue procesada en el programa SPSS 26.0 para su análisis estadístico.

5

3.5 Matriz de consistencia

Se evidencia Anx 1.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

Categoría del clima organizacional

	f	%	%v	%a
Bajo	7	13,0	13,0	13,0
Medio	6	11,1	11,1	24,1
Alto	41	75,9	75,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

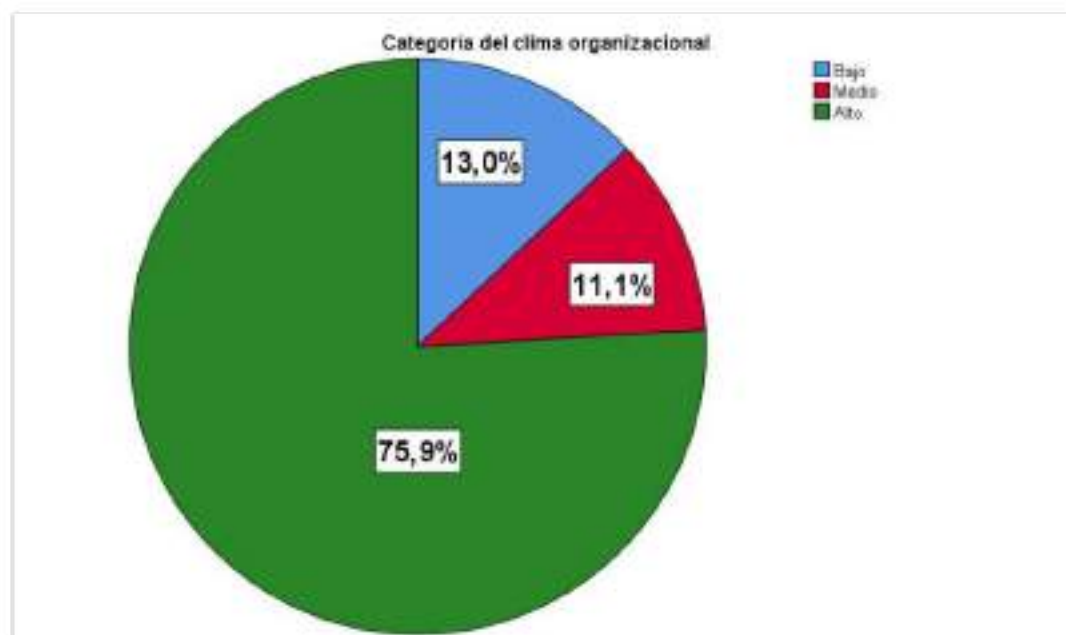


Figura 1. Clima organizacional

1

En la variable clima organizacional, evaluada mediante un cuestionario de 21 ítems en tres dimensiones y tres niveles, se observa que el 13.0% de los encuestados percibe un nivel bajo, el 11.1% un nivel medio y el 75.9% un nivel alto, predominando este último en el centro de salud estudiado.

Tabla 2

Categoría potencial humano

	f	%	%v	%a
Bajo	7	13,0	13,0	13,0
Medio	14	25,9	25,9	38,9
Alto	33	61,1	61,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

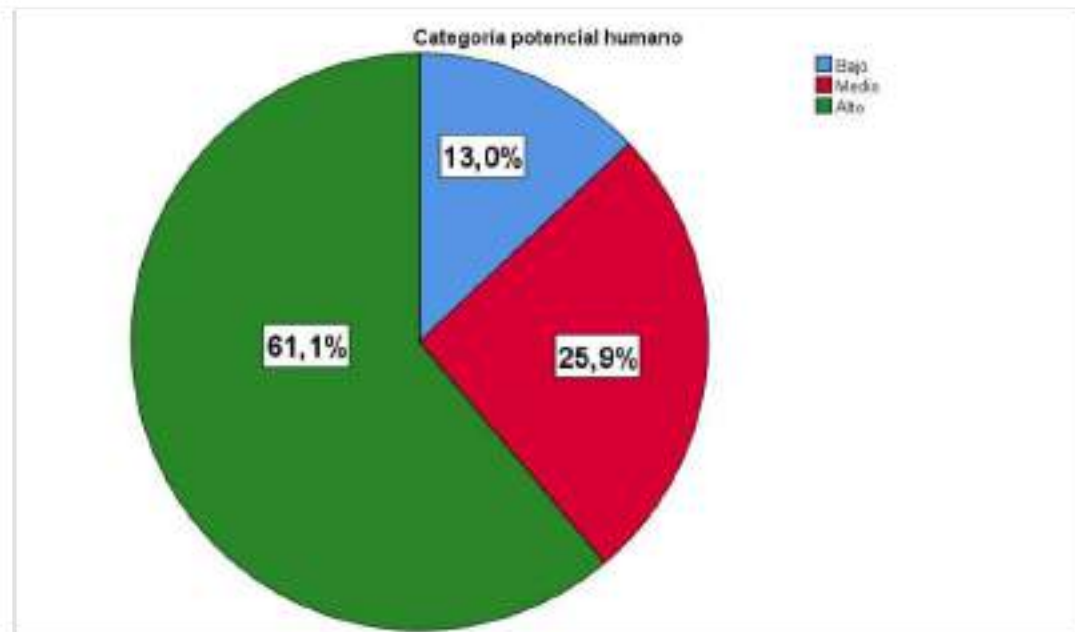


Figura 2. Potencial humano

4

En la dimensión potencial humano del clima organizacional, el 13.0% de los encuestados lo percibe en nivel bajo, el 25.9% en nivel medio y el 61.1% en nivel alto en el centro de salud estudiado.

Tabla 3

Categoría diseño organizacional

	f	%	%v	%a
Bajo	7	13,0	13,0	13,0
Medio	9	16,7	16,7	29,6
Alto	38	70,4	70,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

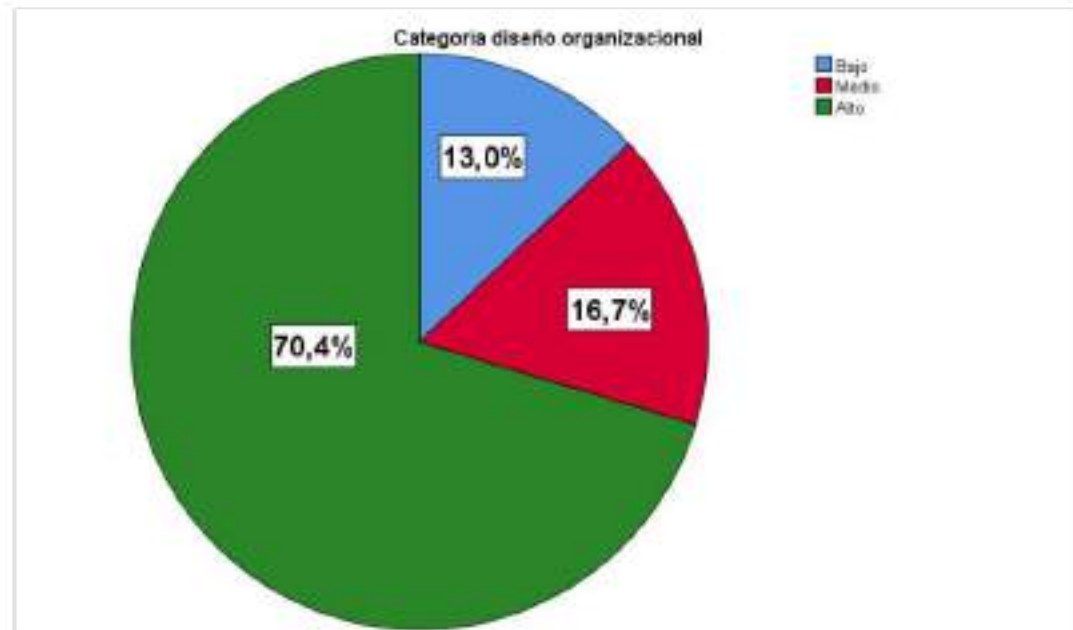


Figura 3. Diseño organizacional

4

En la dimensión diseño organizacional del clima organizacional, el 13.0% de los encuestados lo percibe en nivel bajo, el 16.7% en nivel medio y el 70.4% en nivel alto en el centro de salud estudiado.

Tabla 4

Categoría de la cultura de la organización

	f	%	%v	%a
Bajo	7	13,0	13,0	13,0
Medio	6	11,1	11,1	24,1
Alto	41	75,9	75,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

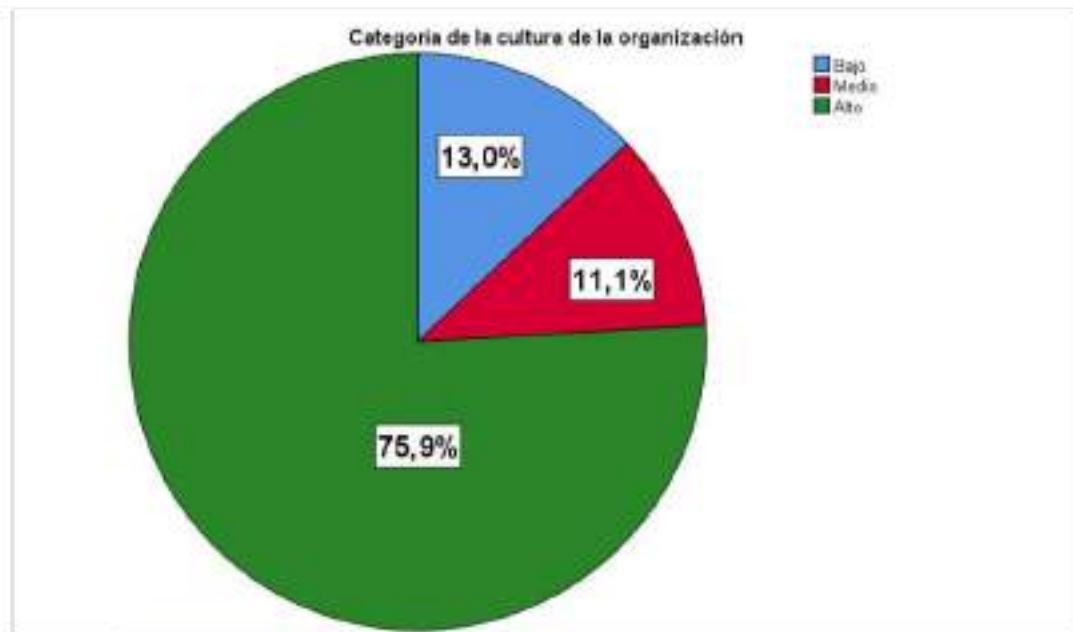


Figura 4. Cultura de la organización

En la dimensión cultura de la organización del clima organizacional, el 13.0% de los encuestados la percibe en nivel bajo, el 11.1% en nivel medio y el 75.9% en nivel alto en el centro de salud estudiado.

Tabla 5

Categoría de la satisfacción laboral

	f	%	%v	%a
Deficiente	7	13,0	13,0	13,0
Regular	7	13,0	13,0	25,9
Bueno	40	74,1	74,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

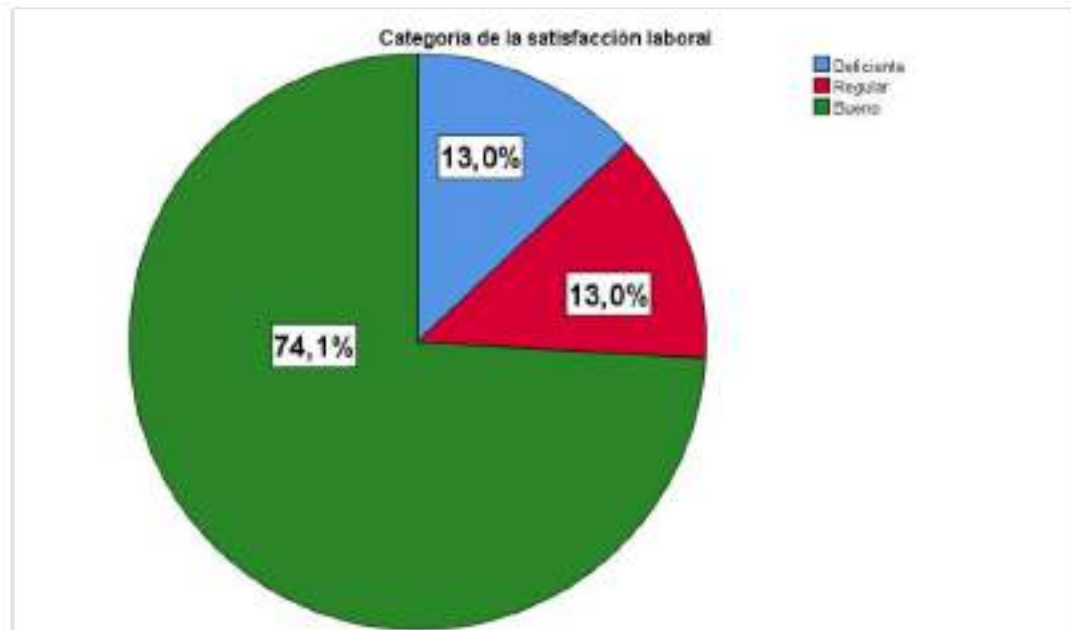


Figura 5. Satisfacción laboral

1

En la variable satisfacción laboral, evaluada mediante un cuestionario de 21 ítems en tres dimensiones y tres niveles, el 13.0% de los encuestados la considera deficiente, el 13.0% regular y el 74.1% buena en el centro de salud estudiado.

Tabla 6

Categoría estabilidad laboral

	f	%	%v	%a
Deficiente	7	13,0	13,0	13,0
Regular	10	18,5	18,5	31,5
Bueno	37	68,5	68,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

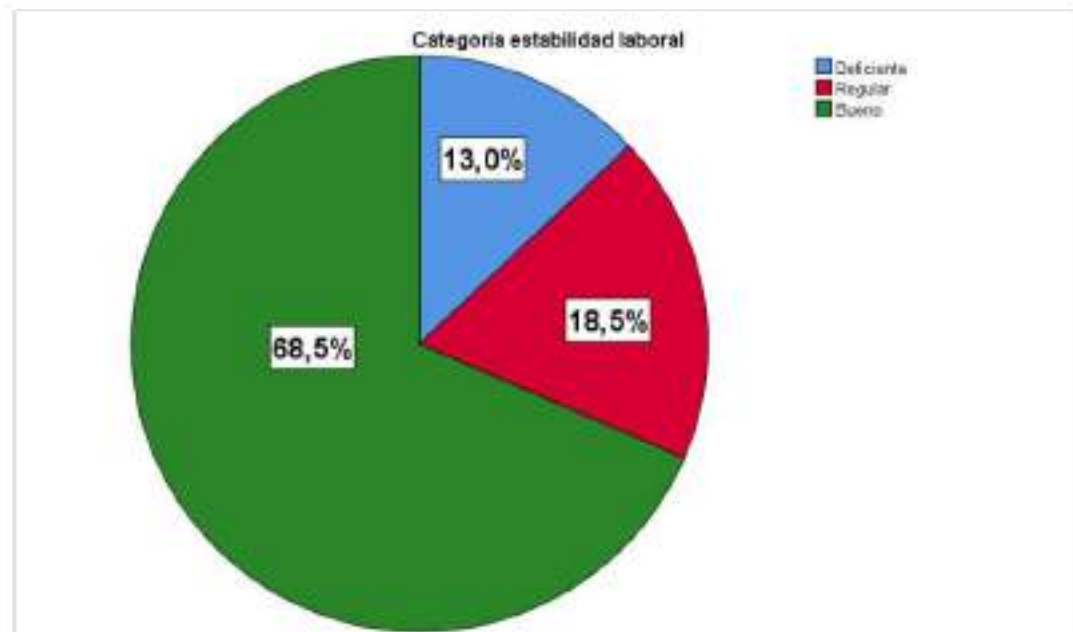


Figura 6. Estabilidad laboral

1 En la dimensión estabilidad laboral de la satisfacción laboral, el 13,0% de los encuestados la percibe como deficiente, el 18,5% como regular y el 68,5% como buena en el centro de salud estudiado.

Tabla 7

Categoría motivación intrínseca

	f	%	%v	%a
Deficiente	7	13,0	13,0	13,0
Regular	10	18,5	18,5	31,5
Bueno	37	68,5	68,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

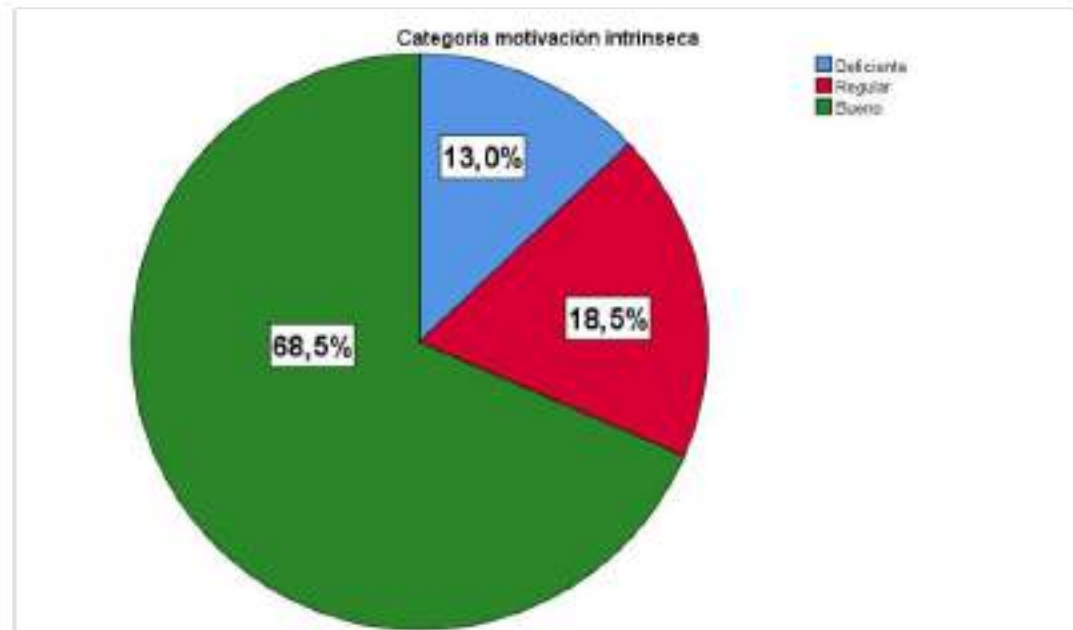


Figura 7. Motivación intrínseca

1 En la dimensión motivación intrínseca de la satisfacción laboral, el 13.0% de los encuestados la percibe como deficiente, el 18.5% como regular y el 68.5% como buena en el centro de salud estudiado.

Tabla 8

Categoría de la comunicación organizacional

	f	%	%v	%a
Deficiente	7	13,0	13,0	13,0
Regular	7	13,0	13,0	25,9
Bueno	40	74,1	74,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

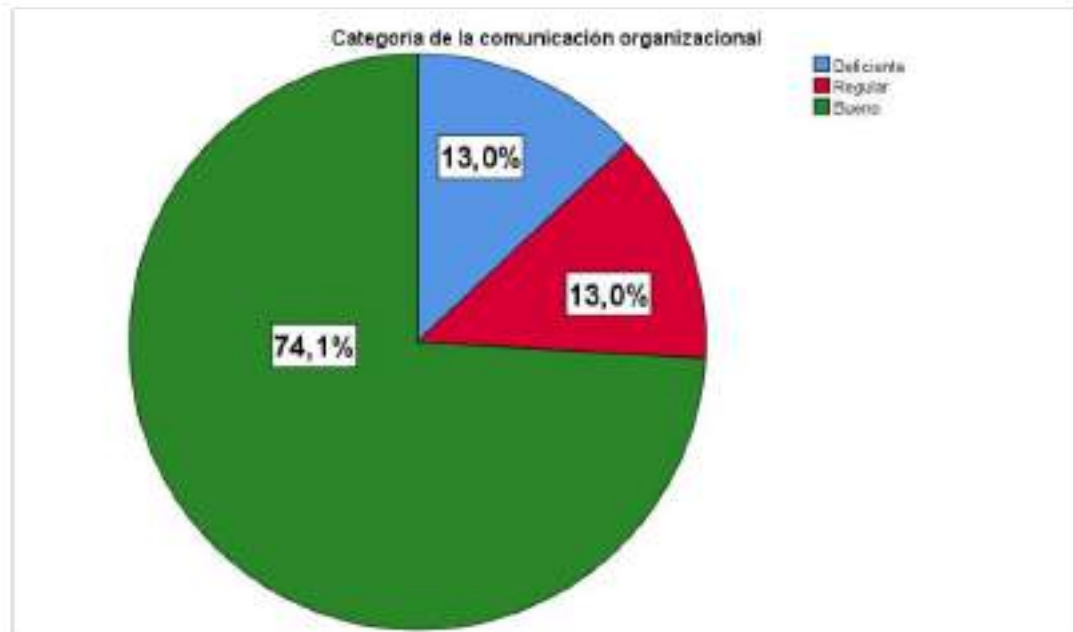


Figura 8. Comunicación organizacional

En la dimensión comunicación organizacional de la satisfacción laboral, el 13.0% de los encuestados la percibe como deficiente, el 13.0% como regular y el 74.1% como buena en el centro de salud estudiado.

4.2. Contrastación de hipótesis

Comprobación

Tabla 9

Prueba de Normalidad del clima organizacional

	K-S		
	E	gl	p
CO	,260	54	,000

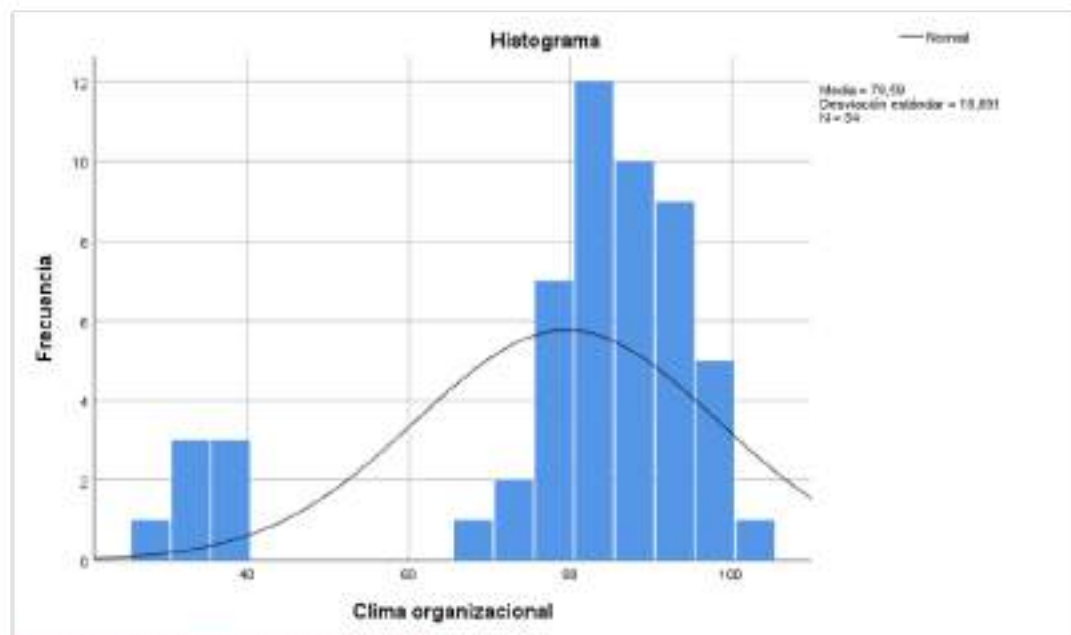


Figura 9. Histograma y curva normal del clima organizacional

Conclusión

$p(0.000) < 0.05$; no normalidad en clima organizacional.

Tabla 10

Prueba de Normalidad de la satisfacción laboral

	K-S		
	E	gl	p
SL	,232	54	,000

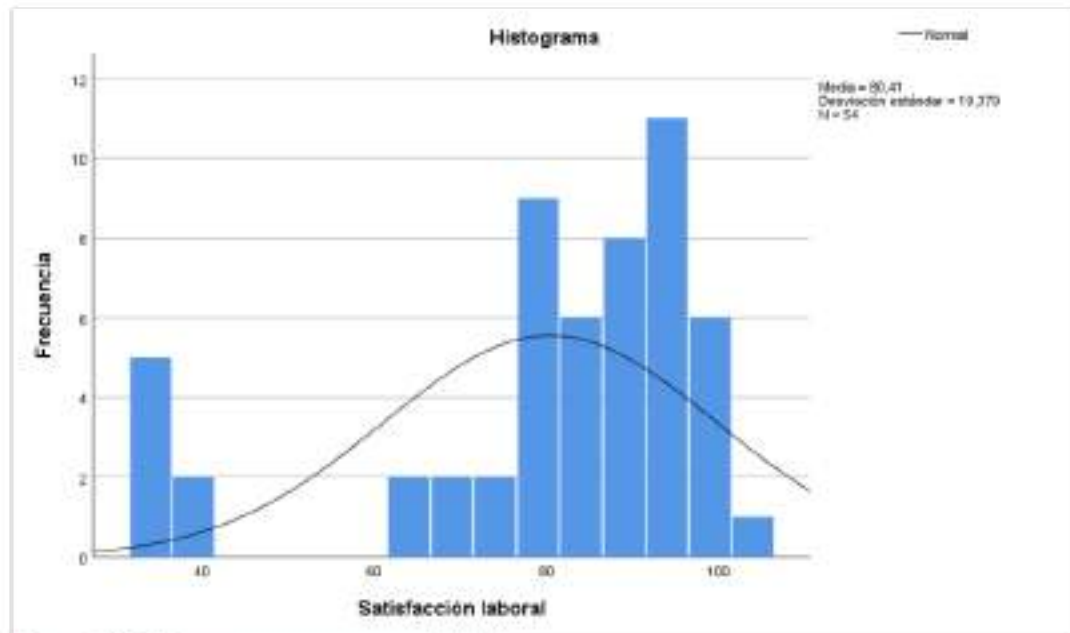


Figura 10. Histograma y curva normal de la satisfacción laboral

Conclusión

$p(0.000) < 0.05$; no normalidad en satisfacción laboral.

Hipótesis general

2

H₀: El clima organizacional no influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.

H₁: El clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.

6

Tabla 11

Correlación entre el clima organizacional (CLO) y la satisfacción laboral (SL)

		CLO	SL
CLO	r	1,000	,886
	p	.	,000
	N	54	54
SL	r	,886	1,000
	p	,000	.
	N	54	54

Conclusión

7

$p(0.000) < 0.05$; se rechaza H₀; el clima organizacional influye en la satisfacción laboral ($r=0.886$, correlación positiva alta).

Hipótesis específica 1

2

H₀: El clima organizacional no influye en la estabilidad laboral del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.

H₁: El clima organizacional influye en la estabilidad laboral del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.

Tabla 12

Correlación entre el clima organizacional (CLO) y la estabilidad laboral (ESL)

		CLO	ESL
CLO	r	1,000	,891
	p	.	,000
	N	54	54
ESL	r	,891	1,000
	p	,000	.
	N	54	54

Conclusión

7

$p(0.000) < 0.05$; se rechaza H₀; el clima organizacional influye en la estabilidad

8

laboral ($r=0.891$, correlación positiva alta).

Hipótesis específica 2

2

H₀: El clima organizacional no influye en la motivación intrínseca del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.

H₁: El clima organizacional influye en la motivación intrínseca del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.

Tabla 13

Correlación entre el clima organizacional (CLO) y la motivación intrínseca (MOI)

		CLO	MOI
CLO	r	1,000	,844
	p	.	,000
	N	54	54
MOI	r	,844	1,000
	p	,000	.
	N	54	54

Conclusión

$p(0.000) < 0.05$: se rechaza H₀; el clima organizacional influye en la motivación intrínseca ($r=0.844$, correlación positiva alta).

3

Hipótesis específica 3

H₀: El clima organizacional no influye en la comunicación organizacional del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.

3

H₁: El clima organizacional influye en la comunicación organizacional del personal de salud en el Centro de Salud Puerto Supe durante el 2026.

Tabla 14

Correlación entre el clima organizacional (CLO) y la comunicación organizacional (COO)

		CLO	COO
CLO	r	1,000	,871
	p	.	,000
	N	54	54
COO	r	,871	1,000
	p	,000	.
	N	54	54

Conclusión

$p(0.000) < 0.05$: se rechaza H₀; el clima organizacional influye en la comunicación organizacional ($r=0.871$, correlación positiva alta).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

- Los resultados de la indagación evidencian que el clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud Puerto Supe (2026), con una correlación positiva alta ($r=0.886$). Este hallazgo se sustenta en factores como compañerismo, motivación, capacitación, claridad de funciones, comunicación efectiva, reconocimiento institucional, estabilidad laboral y sentido de pertenencia, los cuales fortalecen el bienestar del personal. Estos resultados coinciden con Pérez et al. (2025), quienes señalan que un adecuado clima organizacional se relaciona con mejores niveles de satisfacción laboral, especialmente cuando existen buenas relaciones interpersonales y reconocimiento en el trabajo.
- Asimismo, se evidencia que el clima organizacional influye significativamente en la estabilidad laboral ($r=0.891$), asociado a la seguridad en el puesto, apoyo institucional, condiciones laborales adecuadas y confianza en la continuidad laboral. Este resultado es similar al de Zapata (2022), quien concluye que un mejor clima organizacional se asocia con mayor percepción de estabilidad y compromiso laboral en el personal de salud.
- De igual forma, se determina influencia significativa en la motivación intrínseca ($r=0.844$), vinculada al reconocimiento, el sentido de propósito, la satisfacción personal y las oportunidades de desarrollo profesional. Este hallazgo coincide con Federico et al. (2024), quienes refieren que un clima organizacional positivo incrementa la motivación interna y el compromiso del trabajador.

- Finalmente, el clima organizacional influye en la comunicación organizacional ($r=0.871$), relacionado con la fluidez de la información, coordinación entre áreas y un ambiente de respeto. Este resultado es consistente con Rosero y Chaucanes (2024), quienes señalan que una adecuada comunicación organizacional mejora el clima laboral y fortalece las relaciones interpersonales dentro de la institución.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Con una correlación positiva alta de 0.886, se concluye que el clima organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de salud.
- Con una correlación positiva alta de 0.891, se concluye que el clima organizacional influye en la estabilidad laboral del personal de salud.
- Con una correlación positiva alta de 0.844, se concluye que el clima organizacional influye en la motivación intrínseca del personal de salud.
- Con una correlación positiva alta de 0.871, se concluye que el clima organizacional influye en la comunicación organizacional del personal de salud.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda implementar un liderazgo participativo que involucre al personal en la toma de decisiones y brinde retroalimentación constante.
- Se recomienda establecer un sistema de comunicación interna eficiente que asegure el flujo de información en todos los niveles.
- Se recomienda fortalecer el apoyo entre compañeros y la colaboración entre áreas mediante políticas institucionales.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bravo, V., De la Ossa, M., Fragozo, M., & Polo, J. (2021). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la protección de la salud mental en el trabajo. *NOVUM*, 1(11), 66-82.
- Cortez, N. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral: revisión sistemática. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27).
- Flórez, D., Pérez, L., Fernández, J., & Párraga, J. (2024). Satisfacción laboral, estrés y clima organizacional. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 17(1), 16-24.
- García, M., Hernández, T., González, E., & Polo, S. (2017). Asociación del clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 37-48.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (1974). Organizational climate: Measures and research. *Academy of Management Journal*, 17(2), 255-280.
- Vidaurre, M., Díaz, N., & Huamán, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermería. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150-161.

ANEXOS

Anexo I: Matriz de Consistencia

Prob	Obj	Hip	Var	Ind	Met
Prob G ¿De qué manera influye el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud?	Obj G Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud.	Hip G La calidad del entorno organizacional determina los niveles de satisfacción laboral del personal asistencial.	Clima organizacional Dim • Potencial humano X ₁ • Diseño organizacional X ₂ • Cultura de la organización X ₃ Satisfacción laboral	Motivación Desarrollo Relaciones Claridad Asignación Función Valores Identidad Clima Seguridad Oportunidad Percepción Satisfacción Interés Propósito Información Fluidez Accesibilidad	Población: 125 personas Muestra: 54 personas Nivel: Correlacional Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativa Diseño: No experimental
Prob Esp 1) ¿De qué manera influye el clima organizacional en la estabilidad laboral del personal de salud? 2) ¿De qué manera influye el clima organizacional en la motivación intrínseca del personal de salud? 3) ¿De qué manera influye el clima organizacional en la comunicación organizacional del personal de salud?	Obj Esp 1) Determinar la influencia del clima organizacional en la estabilidad laboral del personal de salud. 2) Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación intrínseca del personal de salud. 3) Determinar la influencia del clima organizacional en la comunicación organizacional del personal de salud.	Hip esp 1) Las condiciones organizacionales favorecen la permanencia laboral del personal asistencial. 2) El entorno institucional fortalece la motivación interna del personal asistencial. 3) La dinámica organizacional condiciona la efectividad comunicacional del personal asistencial.	Dim • Estabilidad laboral Y ₁ • Motivación intrínseca Y ₂ • Comunicación organizacional Y ₃		

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO

Estimado(a), este instrumento forma parte de una indagación sobre el entorno laboral y la satisfacción del personal de salud en el centro de salud Puerto Supe. Su participación es importante.

Indicadores:

- Anónimo, responda con sinceridad.
- Marque una opción con "X".

1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Item	Potencial humano	1	2	3	4	5
1	Existe un entorno de apoyo entre compañeros en la institución.					
2	Me siento motivado a realizar bien mis labores diarias.					
3	La entidad brinda oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.					
4	Los superiores reconocen mis esfuerzos y logros laborales.					
5	Hay comunicación respetuosa y fluida en el equipo de trabajo.					
6	Me identifico con los objetivos y misión del hospital.					
7	La institución vela por el bienestar del personal de salud.					

Ítem	Diseño organizacional	1	2	3	4	5
8	Las funciones del cargo están claramente establecidas.					
9	Conozco normas y procedimientos de mi trabajo.					
10	Los canales de comunicación formal funcionan de manera adecuada.					
11	La estructura institucional permite coordinación entre áreas.					
12	Las decisiones laborales se toman con participación del personal.					
13	La carga laboral está distribuida de forma equitativa.					
14	Dispongo de recursos y equipos necesarios para trabajar.					
Ítem	Cultura de la organización	1	2	3	4	5
15	Me siento orgulloso de pertenecer a la institución.					
16	Se promueven valores como respeto, honestidad y transparencia.					
17	Comparto la visión y metas institucionales.					
18	Existen actividades que fortalecen la identidad institucional.					
19	Se impulsa la mejora continua en la atención al paciente.					
20	Predomina un ambiente ético e íntegro.					
21	Hay apertura al cambio en la organización.					

Ítem	Estabilidad laboral	1	2	3	4	5
1	Siento seguridad en mi puesto de trabajo.					
2	Existen condiciones para proyectar mi futuro profesional.					
3	Tengo certeza sobre la continuidad laboral.					
4	Mi empleo no está en riesgo ante cambios administrativos.					
5	El hospital brinda estabilidad económica básica.					
6	Se respetan mis derechos laborales.					
7	La baja rotación genera confianza en el servicio.					
Ítem	Motivación intrínseca	1	2	3	4	5
8	Mi trabajo me genera satisfacción personal.					
9	Disfruto las tareas que realizo diariamente.					
10	Mi labor contribuye a la recuperación de los pacientes.					
11	Me motiva dar lo mejor sin incentivos externos.					
12	Recibo reconocimiento moral de mis superiores.					
13	Encuentro sentido en mis actividades diarias.					
14	Puedo desarrollar habilidades y crecer profesionalmente.					
Ítem	Comunicación organizacional	1	2	3	4	5
15	Existe comunicación fluida en el equipo de trabajo.					
16	La información llega de forma oportuna.					
17	Puedo expresar mis ideas sin temor.					
18	Los canales formales de comunicación funcionan bien.					
19	Hay coordinación entre servicios y áreas.					
20	Mis jefes mantienen comunicación abierta.					
21	Se promueve el diálogo y el respeto.					

Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Se utilizó una prueba estadística para evaluar la indagación, y precisión del cuestionario.

<i>Ef</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	21

$\alpha = 0.969$ confiable

<i>Ef</i>	
αC	N
,970	21

$\alpha = 0.970$ confiable

Anexo 4: Base de datos

Nº	1							2							3						
1	4	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3
2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3
3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5
8	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
9	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5
10	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	2	4	4
11	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3
12	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
13	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
14	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
15	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5
16	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
17	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5
18	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3
19	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5
20	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4
21	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3
22	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
23	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5
24	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5
25	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3
26	5	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5
27	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
28	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3
29	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
30	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
31	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	2	5	5	5	5
34	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1
35	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5
36	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4
37	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3
38	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
39	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
40	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
41	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5
42	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
43	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5
44	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3
45	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5
46	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4
47	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3
48	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2

49	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5
50	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
52	5	4	3	4	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5
53	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4
54	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3

Nº	1							2							3						
1	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
2	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5
3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5
8	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
9	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	5	4
10	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
11	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3
12	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1
13	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5
14	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4
15	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
16	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
18	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	4	3
19	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
20	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4
21	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5
22	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
23	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5
24	3	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	3	3
25	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3
26	5	5	2	4	1	1	4	5	5	2	1	1	4	5	5	2	4	1	1	4	5
27	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
28	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5
29	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
30	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5
34	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
35	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	3	3	5	4
36	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4
37	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3
38	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
40	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
41	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
42	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
43	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
44	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3

45	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5
46	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4
47	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5
48	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
49	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5
50	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5
51	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3
52	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4
53	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
54	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	2	3	3	4	4	4	5	4	4