



**FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y
ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACION:

**RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y
LA IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL EN EL
PERSONAL**

**ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL BELÉN DE
TRUJILLO 2016**

**PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION Y FINANZAS**

PRESENTADO POR:

AURORA MORALES URTECHO

ASESOR: MAG. TORRES SARAVIA CESAR T.

CHINCHA – PERÚ 2017

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre EMILIA.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi padre NOE ELISEO.(QEPD)

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

A MIS HERMANOS Y SOBRINOS POR apoyarme siempre, los quiero mucho. Compañeros de trabajo y amigos, quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos. Alegrías y tristezas y a todas aquellas a las personas que estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad

Gracias a todos

RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación se ha realizado con la única finalidad de poder determinar el vínculo que existe entre el trabajador y la empresa, y de esa manera poder evaluar las causas, dificultades, fortalezas y de esta manera poder mejorar la identificación laboral de los trabajadores con la Institución, este caso el Hospital Belén de Trujillo.

Se ha considerado para ello cuestionarios, variables, encuestas y poder medir los resultados que al final del presente trabajo, se puede apreciar con los resultados ya sea en las tablas y gráficos estadísticos.

Al finalizar se puede apreciar en el resultado final, podemos darnos cuenta la satisfacción que existe entre los trabajadores y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén - Trujillo, dichos resultados servirá definitivamente para mejorar en todo lo que respecta a mejorar eficientemente todo el aspecto laboral.

PALABRAS CLAVE: Satisfacción Laboral, Identificación Institucional, Personal, Administrativo del Hospital Belén - Trujillo.

AGRADECIMIENTO

El presente Trabajo de Investigación se lo agradezco en primer lugar a nuestro Señor, por cuanto el ha sido mi guía y me ha llenado de me gustaría agradecer a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste Realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

Al Director de tesis por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxitos.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación. Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

INDICE

CARÁTULA

DEDICATORIA

RESUMEN

ÍNDICE

- INTRODUCCIÓN 7
- PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN 8
- DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA 8
- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 8
- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 9
- HIPÓTESIS (Si las hubiera) 10
- VARIABLES 10
- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 11
- OBJETIVO GENERAL 11
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS 11
- MARCO TEÓRICO 13
- MÉTODOS O PROCEDIMIENTOS 14
- RESULTADOS 19
- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 39
- CONCLUSIONES 39
- RECOMENDACIONES 40

BIBLIOGRAFÍA 41

ANEXOS 43

I. INTRODUCCION

Al hablar de satisfacción laboral es importante hablar sobre el bienestar que tiene el personal como el nivel alcanzado en la satisfacción de las necesidades básicas que tienen los trabajadores, y que lo podemos observar en sus niveles de educación, salud, alimentación, vivienda y medio ambiente. En la cultura común se suele asociar el bienestar y el bienestar social de aquellas necesidades que pueden cubrirse por medios que pueden cubrirse por medios que se adquieren con dinero; en un plano más técnico puede atenderse como una situación colectiva de cobertura de necesidades en el orden del uso y consumo individual (vivienda, economía doméstica...) y social (servicios de salud, educación...) Vendría a ser el cumplimiento del artículo 25.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad." (Mondragon Lasagabaster, Serrano Lopez, & Trigueros Guardiola, 2008).

Existen muchas empresas que día a día pierden liderazgo y competitividad en el mercado, debido a que cuentan con organizaciones deficientes u obsoletas que lastran su rentabilidad y a la vez causan un impacto negativo al desarrollo y motivación de las personas que la conforman. Es por tanto imprescindible un compromiso permanente de los miembros de la organización para lograr sus objetivos, las organizaciones no son como máquinas compuestas por partes que se pueden aislar unas de otras, nuestro personal no es un recurso de la organización, es la organización; nosotros no somos un recurso de nuestra familia, somos un miembro de la misma. (García, 2010)

El presente informe está organizado en siete capítulos. El primero es la introducción; en el segundo capítulo presento la problemática que contiene la descripción de la realidad, formulación del problema, justificación de la investigación, hipótesis y variables del estudio ejecutado; en el tercer capítulo presento los objetivos del estudio de investigación; en el cuarto capítulo se habla del marco teórico y conceptual respecto a las variables del presente estudio, en el quinto capítulo que contiene parámetros que se

aplican para el buen desarrollo y de esa manera poder realizar la investigación más profunda y poder iniciar con la recolección de datos muestras, encuestas tanto al personal administrativos como a las diversas Jefaturas, de este modo los resultados serán confiables y servirá para poder realizar un mejor trabajo.

Por otro lado en el capítulo siete donde se muestran las conclusiones y recomendaciones a lo que focaliza este trabajo, permitirá el mejor desarrollo, asimismo se hacen llegar las recomendaciones necesarias a la que se concluyo con este trabajo y se espera se puedan tomar en cuenta para mejorar.

II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACION

a. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La Satisfacción es considerada desde una perspectiva multidimensional a la que se deriva de diversos factores y en la cual se puede medir el nivel de trabajador, de esa manera poder clasificar, determinar y solucionar los diversos problemas, de esta manera poder distinguir la satisfacción de ambas partes trabajador e institución.

Es bien sabido que una buena relación trabajador, es una runda posibilidad al éxito, el debido control de los diversos procedimientos, culminará con lo mejor.

Los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo, actualmente perciben bajas remuneraciones, con las cuales no pueden satisfacer sus necesidades vitales de él y su familia, generando tensiones y preocupaciones que no le permiten desempeñarse en sus labores con la eficiencia requerida; así mismo La reducción del personal en las diferentes áreas administrativas viene siendo una sobre carga de trabajo, observándose una falta de identificación con la Institución

b. FORMULACION DE LA INVESTIGACION

Después de haber descrito la realidad problemática, el problema que me formulo es el siguiente: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y

la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo?

c. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Conveniencia

La investigación es conveniente para demostrar la relación de satisfacción laboral y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo, lo cual servirá de base para gestionar un cambio de estrategia y de gestión y presentar alternativas de solución al problema planteado.

Relevancia Social

El presente Trabajo de Investigación nos permitirá tener el mejor conocimiento que es el vinculo principal entre Institución y trabajador, de ellos conlleva a la identificación laboral, servirá de guía para una buena toma de decisiones y el mejor trabajo en equipo.

Implicancia Práctica

Al solucionar el problema de satisfacción e identificación laboral, el proyecto tiene implicaciones prácticas que se verán reflejadas en un mejor servicio, mejorando la productividad que presentan los trabajadores administrativos de las instituciones públicas de salud, como en este caso el Hospital Belén.

Valor Teórico

El trabajo se ha realizado con base de los diferentes procedimientos, donde todo lo aplicado servirán para los posteriores aportes, cambiando algunas cosas siempre con el espíritu de contribuir a diversas soluciones en las diferentes causas, problemáticas en las tantas organizaciones e instituciones.

d. HIPOTESIS

H₁: Que tipo de relación existe entre la dimensión retribuciones económicas y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

H₂: Que tipo de relación existe entre la dimensión condiciones físicas y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

H₃: Que tipo de relación existe entre la dimensión estabilidad y seguridad y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

H₄: Que tipo de relación existe entre la dimensión relaciones interpersonales y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

H₅: Que tipo de relación existe entre la dimensión respeto a los superiores y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

H₆: Que tipo de relación existe entre la dimensión reconocimiento y la identificación institucional del personal del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

H₇: Que tipo de relación existe entre la dimensión desarrollo personal y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

e. VARIABLES

Variable 1: Satisfacción Laboral

Variable 2: Identificación institucional

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

a. OBJETIVO GENERAL

Determinar que grado de vinculo existe entre la satisfacción laboral y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

b. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar qué grado de vínculo de la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.
- Determinar qué grado de vínculo existe de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.
- Determinar qué grado de vínculo existe institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.
- Determinar qué grado de vínculo existe de la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.
- Determinar qué grado de vínculo existe entre la dimensión retribuciones económicas y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.
- Determinar qué grado de vínculo existe entre la dimensión condiciones físicas y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.
- Determinar qué grado de vínculo existe entre la dimensión estabilidad y seguridad y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.
- Determinar qué grado de vínculo existe entre la dimensión relaciones interpersonales y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.
- Determinar que grado de vinculo existe entre la dimensión respeto a los superiores y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

- Determinar que grado de vinculo existe entre la dimensión reconocimiento y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.
- Determinar que grado de vínculo existe entre la dimensión desarrollo personal y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

IV. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

a. MARCO TEORIO

Según Korman se puede considerar que junto a la teoría de Herzberg son dos las explicaciones importantes sobre la satisfacción el trabajo, que pueden integrarse en un esquema relativamente coherente, estas dos explicaciones se pueden considerar que siempre se pone como ejemplo a (Uribe Prado, 2014)., que nos quiere decir que las necesidades satisfechas en donde el contenido de un personal en su centro laboral, siempre y cuando se ajusten a las normas hace que pueda trabajar en una equilibrio y ambiente adecuado, produciendo esto un mejor resultado laboral.

La remuneración salarial se puede clasificar como la paga realizada por la institución a los trabajadores, consigando como el esfuerzo realizado a un trabaj, ya sea fisica, mental, etc, por cualesquiera de los motivos, teniendo en cuenta las diferentes modalidades de pagos o beneficios.

Existen dos teorías claramente definidas y diferenciadas entre si; por una parte están quienes consideran que el dinero es el único valor por el que las personas desean tener un trabajo, aspecto que confirmaría la teoría X de McGreor y la postura contraria, es la de aquellos que consideran que el dinero fue el instrumento de motivación en momentos que no se cubrían las mínimas necesidades por el bajo desarrollo económico de los respectivos países, pero que actualmente, ha dejado de ser, el dinero, el único atractivo, si se tienen cubiertas las necesidades básicas (teoría Y).

(Romeo, 2002).

Posiblemente existen diferentes métodos de poder medir los niveles de educación, alimentación, etc.; como bien sabemos las distintas cuestiones teóricas la finalidad es poder medir cualitativamente la satisfacción laboral, se puede finalizar con el grado de satisfacción de una persona, tomando en cuenta los valores y principios.

b. MARCO CONCEPTUAL

Satisfacción laboral

Se debe tomar en cuenta que los diversos métodos de satisfacción en las diferentes instituciones y los diferentes comportamientos de ellos trabajadores, se puede evaluar las diferencias, causas y debe entenderse como una función de la suma de la satisfacción de los diferentes aspectos del trabajo (modelo aditivo), o bien ser percibida como la diferencia existente entre el grado en que se satisfacen o colman las necesidades de las personas (realidad) y el grado en que deberían satisfacer (idealmente). (Gan Bustos & Jaumen, 2012)

Identificación laboral

Es la parte de un proceso evaluativo donde se recogen los principales aspectos que le dan identidad a la Institución, esto es, aquellos factores que la diferencian de organizaciones similares o de naturaleza idéntica. Ellos son antecedentes históricos, cultura organizacional, base social y normatividad interna. (Salazar, 2005)

V. METODOS Y PROCEDIMIENTOS

El presente estudio de investigación es de tipo no experimental, cual tiene como propósito conocer la relación de las variables determinadas teniendo como ventaja un punto de referencia inicial antes de aplicar el tratamiento o estímulo y la valoración de la misma posterior a este estímulo o tratamiento, para el estudio la relación entre la satisfacción laboral y la identificación institucional en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo. (De Canales, De Alvarado, & Pineda, 1986)

Este estudio puede ubicarse según su diseño como una investigación de campo; la recolección de los datos lo ha realizado la investigadora en el mismo lugar donde ocurren los acontecimientos con el propósito de describirlos, explicar la relación. En el caso específico del presente estudio los datos se recolectarán en el área administrativa del Hospital Belén de

Trujillo. El presente estudio tiene diseño de aplicar 2 tipos de encuestas a un sólo grupo. (Hungler, 1997)

Esquema:

La población estuvo conformada por todo el personal administrativo, sumando 71 trabajadores, entre nombrados y contratados que pertenecen al área administrativa del Hospital Belén de Trujillo.

ITEM	Nº	ENTIDAD
Trabajadores administrativos	71	Hospital Belén Trujillo

Para determinar el tamaño de la muestra se usó la fórmula del muestreo aleatorio simple:

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

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población = 71

Z: Valor crítico normal que depende del nivel de confianza = 1.96

E: Error permitido ($\alpha = 5\%$) = 0.05

P: Probabilidad de éxito = 0.95

Q: Probabilidad de fracaso = 0.05

Reemplazando la muestra tenemos:

$$n = \frac{3,842 * 0,95 * 0,05 * 71}{0,0025 * 70 + 3,8416 * 0,95 * 0,05}$$

$$n = \frac{12,956}{0,3575}$$

$$n = 36$$

Finalmente la muestra está representada por 36 trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo.

Se considera como criterios de inclusión a todos los trabajadores administrativos del Hospital Belén de Trujillo; y como criterios de exclusión a todos los trabajadores no administrativos del Hospital Belén de Trujillo.

Para la aplicación del instrumento en primer lugar se solicitó la autorización correspondiente del director del Hospital, dando a conocer el propósito de realizar el trabajo de investigación. Luego se informó el objetivo de la investigación a los trabajadores administrativos del estudio. Así mismo se les dio a conocer que el llenado del instrumento de recolección de información es de manera individual y anónima contarán con un tiempo aproximado de 40 minutos.

En cuanto a la descripción del instrumento y técnicas utilizadas en la recolección de los datos respecto a la relación entre la satisfacción laboral y la identificación institucional en el personal administrativo del Hospital Belén, se usó un instrumento que se aplicó a la población sujeto de estudio.

El instrumento consta de dos encuestas, la primera encuesta fue para medir la satisfacción laboral que constó de un total de 37 ítems y una segunda encuesta por medio del cual se obtuvo la identificación laboral que consta de 24 ítems, donde se evaluó si existe o no relación entre la

satisfacción laboral y la identificación institucional, se proporcionara un puntaje de 3 a cada ítem como máximo y de 0 como mínimo.

La validación y confiabilidad para el presente estudio en la recopilación de datos se efectuó mediante una escala para evaluar la relación entre la satisfacción laboral y la identificación institucional, la cual fue tomada del estudio realizado por Daysi Vergaray denominado “Relación entre la satisfacción laboral y la identificación institucional del personal de enfermería del IREN Norte, Trujillo– 2014” y que fue validado por sus autores en su momento. Dicho instrumento no fue alterado en su constructo para ser aplicado por la autora de este estudio. (Vergaray, 2014)

Los métodos estadísticos aplicados, consistió en el ingreso de los datos recolectados a un software en este caso el SPSS, versión 22, teniendo en cuenta que los datos son de los cuestionarios desarrollados, se procedió al ingreso de datos y luego se procedió con el análisis descriptivo de las variables y posteriormente con el análisis relacional. El nivel de significancia estadística fijada fue $\alpha = 0.05$, considerando el 95% de confianza y 5% de error. Con los resultados obtenidos se procedió a usar una prueba paramétrica de correlación. Por el valor o grado: Se rige por la siguiente escala:

GRADOS DEL COEFICIENTE PEARSON

VALOR r	INTERPRETACIÓN
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)

-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Martinez Ortega, Tuya Pendas, Martinez Ortega, Perez Abreu, & Canovas, 2009)

Como consideraciones éticas para la aplicación del instrumento en el presente trabajo de investigación se informó a los participantes el propósito del estudio, se aplicó el consentimiento informado, y se mantuvo en todo momento el anonimato, así mismo la participación, colaboración de cada una de los trabajadores en estudio fue libre, voluntario y los resultados obtenidos del estudio han sido tratados confidencialmente y con fines de mejora en el trabajo del área administrativa y por ende de la Institución, este consentimiento informado es un documento que recoge todos los aspectos que debe conocer un participante de la investigación y es leído y firmado por el participante, por supuesto que se resolvió algunas dudas que había, antes de proceder a las pruebas propiamente dichas. (Morales Gonzales, Nava Chapa, Esquivel Soto, & Díaz Perez, 2011)

VI. RESULTADOS

El resultado obtenido han sido procesados en base a los procedimientos que se han seguido eficientemente, que han sido plasmados en el presente trabajo, como tal son datos con el único fin de demostrar que debe cambiarse algunas cosas para que exista una mejor identificación entre el trabajador y la institución.

En los anexos líneas abajo se pueden hacer las diferentes verificaciones respectivas.

6.1 Descripción de resultados de los niveles de satisfacción laboral y la identificación institucional en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 1:
Niveles de comparación de Satisfacción Laboral e Identificación Laboral

NIVELES	IDENTIFICACION INSTITUCIONAL	SATISFACCION LABORAL	
		F	%
MUY BAJA	8	6	
BAJA	13	16	
MEDIA	12	12	
ALTA	3	2	
TOTAL	36 100	36	100

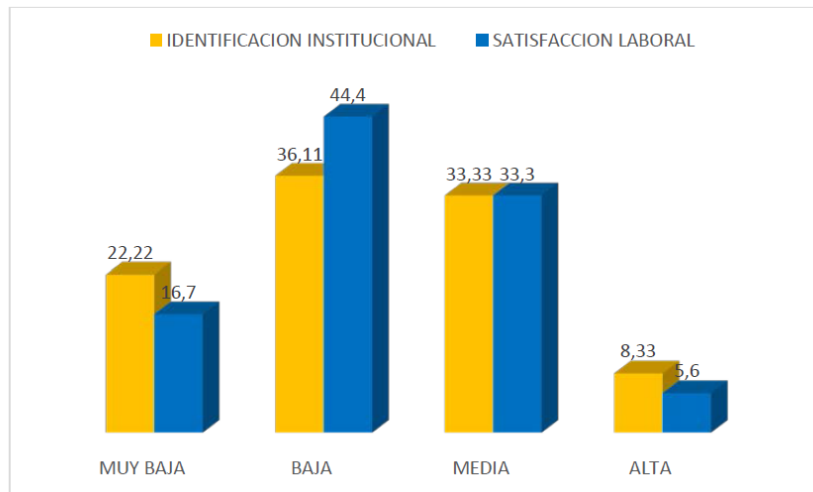
Fuente: Anexo 3 y 4

Interpretación:

Según la tabla 1 en la variable Satisfacción Laboral el nivel predominante es el bajo con un 44.4% (16 trabajadores administrativos), seguido del medio con un 33.33% (12 trabajadores administrativos) y con un nivel de muy baja satisfacción laboral se encontró un 16.7% (6 trabajadores administrativos), siendo el dato muy bajo encontrado en el nivel alto con un 5.6% (2 trabajadores administrativos). Respecto a la variable identificación institucional los datos más altos se encontraron en el nivel bajo con un 36.11% (13 trabajadores administrativos), seguido del nivel medio con un 33.33% (12 trabajadores administrativos), en el nivel muy baja identificación se

encontró un 22.22% (8 trabajadores administrativos) y finalmente la data más baja encontrado es en el nivel alta identificación con un 8.33% (3 trabajadores administrativos).

Gráfico 1: Niveles de Satisfacción Laboral y la Identificación Institucional en el personal Administrativo del Hospital Belén Trujillo



Fuente: Tabla N° 1

6.2 Resultados de las dimensiones de satisfacción laboral en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo

Tabla 2:
Datos encontrados en las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

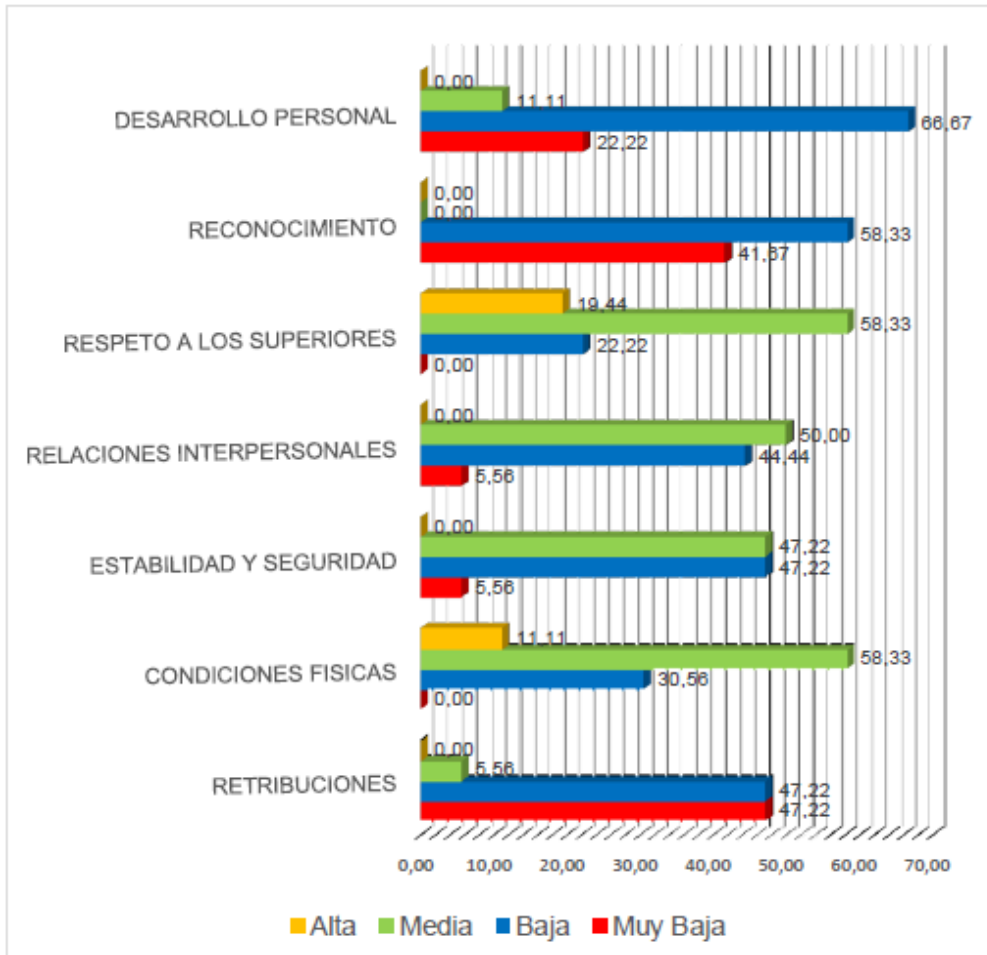
NIVELES	RETRIBUCIONES		CONDICIONES FISICAS		ESTABILIDAD Y SEGURIDAD		RELACIONES INTERPERSONALES		RESPECTO A LOS SUPERIORES		RECONOCIMIENTO		DESARROLLO PERSONAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy Baja	17	47,22	0	0	2	5,56	2	5,56	0	0	15	41,67	8	22,22
Baja	17	47,22	11	30,56	17	47,22	16	44,44	8	22,22	21	58,33	24	66,67
Media	2	5,56	21	58,33	17	47,22	18	50,00	21	58,33	0	0	4	11,11
Alta	0	0,00	4	11,11	0	0,00	0	0,00	7	19,44	0	0	0	0
TOTAL	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100	36	100

Fuente: Anexo 3

Interpretación:

Según la tabla 2, se demuestra en la dimensión Retribuciones los niveles más altos son muy baja y bajo con un 47.22% (17 trabajadores administrativos), seguido del nivel medio con un 5.56% (2 trabajadores), el nivel alta satisfacción en retribución es 0%. De igual forma en la dimensión Condiciones Físicas la data más alta se presenta como satisfacción media con un 58.33% (21 trabajadores administrativos), seguido del nivel bajo con un 30.56% (11 trabajadores), y el nivel alto con un 11.11% (4 trabajadores administrativos), se debe resaltar que el nivel muy baja satisfacción en esta dimensión presento un 0%. En la dimensión Estabilidad y Seguridad los datos más altos se dio en los niveles bajo y medio con un 47.22% (17 trabajadores administrativos) seguido del nivel muy bajo con un 5.56% (2 trabajadores administrativos) encontrándose en el nivel alto 0%. En la dimensión Relaciones Interpersonales los datos más altos encontrados se dio en le nivel de satisfacción media con un 50% (18 trabajadores administrativos) seguido del nivel bajo con un 44.44% (16 trabajadores administrativos) y el nivel muy bajo con un 5.56% (2 trabajadores administrativos), en el nivel alto satisfacción en esta dimensión se encontró 0%. En la dimensión Respeto a los Superiores la data más alta se encontró en el nivel medio con un 58.33% (21 trabajadores administrativos) seguido del nivel bajo con un 22.22% (8 trabajadores administrativos) y el nivel alta satisfacción en la dimensión Respeto a los Superiores se encontró un 19.44% (7 trabajadores administrativos). En la dimensión Reconocimiento los datos muy altos encontrados fue en el nivel bajo con un 58.33% (21 trabajadores administrativos) seguido del nivel muy bajo con un 41.67% (15 trabajadores administrativos), siendo los niveles medio y alta satisfacción en la dimensión Reconocimiento 0%. Finalmente la dimensión Desarrollo Personal la data más alta encontrada fue en el nivel de satisfacción bajo con un 66.67% (24 trabajadores administrativos), seguido del nivel muy bajo con un 22.22% (8 trabajadores administrativos) y el nivel medio con un 11.11% (4 trabajadores administrativos), siendo 0% en el nivel alta satisfacción en la dimensión de Desarrollo Personal.

Gráfico 2: Niveles porcentual de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral del Personal Administrativo del Hospital Belén – Trujillo



Fuente: Tabla N° 2

6.3 Resultados de las dimensiones de la variable identificación institucional en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 3:
Niveles de las dimensiones de Identificación Institucional del Personal Administrativo del Hospital Belén - Trujillo

NIVEL	SOCIAL		POLITICA		PERSONAL		SALARIAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy baja	0	0,00	6	16,67	16	44,44	10	27,78
Baja	8	22,22	12	33,33	19	52,78	11	30,56
Media	18	50,00	16	44,44	1	2,78	14	38,89
Alta	10	27,78	2	5,56	0	0,00	1	2,78
TOTAL	36	100	36	100	36	100	36	100

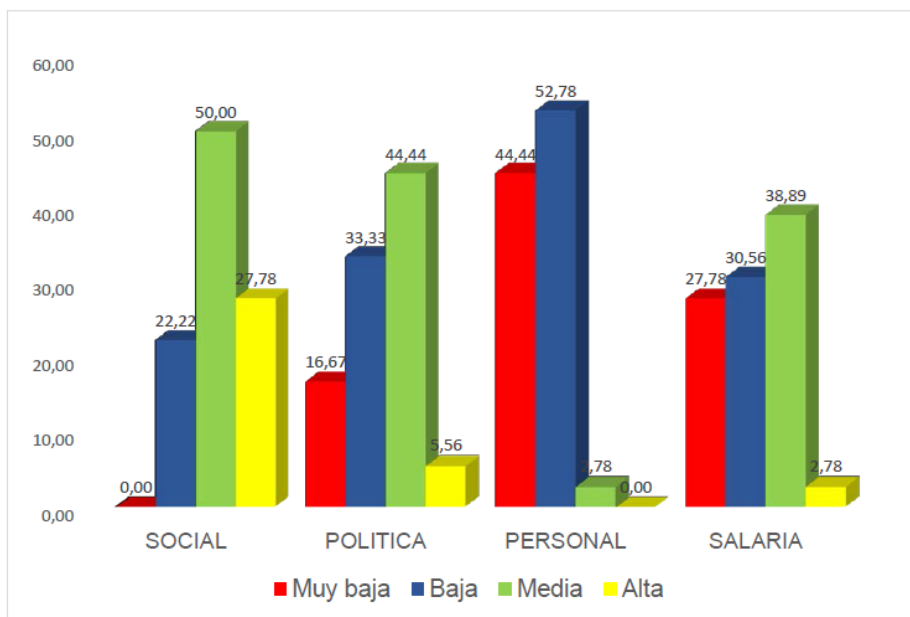
Fuente: Anexo 4

Interpretación:

Según la tabla 3 la dimensión que prevalece en la Identificación Institucional es la dimensión Social con un 50% en el nivel medio (18 trabajadores administrativos), seguido por el nivel alta identificación en la dimensión Identificación Institucional con un 27.78% (10 trabajadores administrativos) y de un nivel bajo con un 22.22% (8 trabajadores administrativos), el nivel muy baja identificación presenta un porcentaje de 0%. Luego tenemos la dimensión política presentando en el nivel medio con un 44.44% (16 trabajadores administrativos), seguido del nivel bajo con un 33.33% (12 trabajadores administrativos), un nivel muy bajo con el 16.67% (6 trabajadores administrativos) y el nivel alta identificación con un 5.56% (2 trabajadores administrativos). Así también tenemos la dimensión Salarial en un nivel medio con el 38.89% (14 trabajadores administrativos), nivel bajo con el 30.56% (11 trabajadores administrativos). Seguido del nivel muy baja identificación con el 27.78% (10 trabajadores administrativos), siendo el nivel alta identificación con 2.78% (1 trabajador administrativo). Finalmente tenemos la dimensión

Personal que presente en el nivel baja identificación un 52.78% (19 trabajadores administrativos), seguido del nivel muy baja identificación con 44.44% (16 trabajadores administrativos), y el nivel medio con un 2.78% (1 trabajador administrativo), seguida del nivel alta identificación con un 0%

Gráfico 3: Niveles porcentual de las dimensiones de Identificación Institucional del Personal Administrativo del Hospital Belén - Trujillo



Fuente: Tabla N° 3

6.4 Datos de las frecuencias de la dimensión Retribución Económica de la variable Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 4:

Datos comparativo de las frecuencias de cada ítem por escala valorativa de la dimensión Retribuciones Económicas de la Satisfacción Laboral

DIMENSION RETRIBUCION ECONOMICA	Muy Baja		Baja		Media		alta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
El salario que percibo es conforme al esfuerzo que realizo para la institución.	21	58,3	10	27,8	3	8,33	2	5,56	36	100
Mi salario es mayor al que perciben otras personas en cargos similares.	28	77,8	4	11,1	2	5,56	2	5,56	36	100
Mis haberes son suficientes para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familiar.	24	66,7	12	33,3	0	0	0	0	36	100
Gozo de aumento salarial acorde al aumento del costo de vida.	26	72,2	10	27,8	0	0	0	0	36	100
PROMEDIO	25	68,8	9	25	1	3,47	1	2,78	36	100

Fuente: Anexo 3

Interpretación:

Según la Tabla N° 04 se observa que de las escalas valorativas de la dimensión retribuciones económicas predomina la satisfacción de “MUY BAJA”, en el ítem 2, en donde 28 trabajadores administrativos respondieron una satisfacción muy baja respecto a su salario es mayor al que perciben otras personas en cargos similares, representando un 77.8% de los encuestados.

6.5 Datos de las frecuencias de la dimensión Condiciones Físicas de la variable Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 5:
Datos comparativo de las frecuencias de cada ítem por escala valorativa de la dimensión Condiciones Físicas de la Satisfacción Laboral

DIMENSION CONDICIONES FISICAS	Muy Baja		Baja		Media		Alta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
En mi sitio de trabajo la distribución del espacio me permite trabajar con comodidad	8	22,2	11	30,6	13	36,1	4	11,1	36	100
Las condiciones ambientales (iluminación, Temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.	4	11,1	12	33,3	16	44,4	4	11,1	36	100
Mi sitio de trabajo es limpio y ordenado.	2	5,56	9	25	12	33,3	13	36,1	36	100
Hay disponibilidad de recursos tecnológicos en mi lugar de trabajo	0	0	13	36,1	21	58,3	2	5,56	36	100
Se tiene uniformes e indumentarias adecuadas para desarrollar el trabajo	4	11,1	11	30,6	14	38,9	7	19,4	36	100
PROMEDIO	5	13	11	29,6	14	38	7	19,4	36	100

Fuente: Anexo 3

Interpretación:

Según la Tabla N° 05 se observa que de las escalas valorativas de la dimensión Condiciones Físicas predomina la satisfacción MEDIA, 21 Trabajadores administrativos opinan una satisfacción media respecto al ítem 8, donde el 58.3% respondieron que ha disponibilidad de recursos tecnológicos en mi lugar de trabajo, así mismo el porcentaje más bajo se obtuvo en el nivel de satisfacción muy baja.

6.6 Datos de las frecuencias de la dimensión Estabilidad y Seguridad de la variable Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 6: Datos comparativo de las frecuencias de cada ítem por escala valorativa de la dimensión Estabilidad y Seguridad de la Satisfacción Laboral

DIMENSION ESTABILIDAD Y SEGURIDAD	Muy Baja		Baja		Media		Alta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
El cambio de jefes en la institución afectará mi permanencia en esta organización.	23	63,89	3	8,33	6	16,67	4	11,11	36	100
Tengo protección contra cualquier contingencia por la institución.	21	58,33	6	16,67	5	13,89	4	11,11	36	100
Siento que la institución es sólida y me garantiza un empleo permanente.	5	13,89	8	22,22	7	19,44	16	44,44	36	100
La institución cumple con los convenios, las disposiciones y leyes laborales.	4	11,11	13	36,11	10	27,78	9	25,00	36	100
Utilizas medios de seguridad en trabajos que lo exijan.	11	30,56	13	36,11	10	27,78	2	5,56	36	100
Señalizan las zonas de riesgo en la institución.	8	22,22	9	25,00	14	38,89	5	13,89	36	100
PROMEDIO	16	45,37	6	15,74	6	16,67	8	22,22	36	100

Fuente: Anexo 3

Interpretación:

Según la Tabla N° 06 se observa que de las escalas valorativas de la dimensión estabilidad y seguridad predomina MUY BAJA satisfacción, en el ítem 10 de la encuesta en donde 23 trabajadores administrativos de 36 encuestados respondieron que el cambio de jefes en la Institución afectara la permanencia en la organización, correspondiendo a un 63.89%. Además observamos que existe un escaso porcentaje en promedio de las personas encuestadas que respondieron con una escala valorativa de “Baja” el cual solo llego a un 15.74% en promedio lo que equivale sólo a 6 trabajadores administrativos.

6.7 Datos de las frecuencias de la dimensión Relaciones Interpersonales de la variable Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 7:**Datos comparativo de las frecuencias de cada ítem por escala valorativa de la dimensión Relaciones Interpersonales de la Satisfacción Laboral**

DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES	Muy Baja		Baja		Media		Alta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi equipo de trabajo.	2	5,56	18	50,00	16	44,44	0	0,00	36	100
Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros de trabajo y los Supervisores.	2	5,56	9	25,00	19	52,78	6	16,67	36	100
Se presta atención a las sugerencias entre los miembros de la institución.	2	5,56	20	55,56	14	38,89	0	0,00	36	100
En nuestro equipo de trabajo la comunicación es horizontal y espontánea.	4	11,11	19	52,78	11	30,56	2	5,56	36	100
Siente usted que sus compañeros de trabajo son eficientes y colaboradores	0	0,00	19	52,78	15	41,67	2	5,56	36	100
Cree usted que en el Hospital Belén se fomenta el trabajo en equipo	8	22,22	18	50,00	8	22,22	2	5,56	36	100
PROMEDIO	2	5,56	16	43,52	16	45,37	2	5,56	36	100

Fuente: Anexo 3

Interpretación:

Según la Tabla N° 07 se observa que de las escalas valorativas de la dimensión Relaciones Interpersonales predomina MEDIA satisfacción, en el ítem 17 de la encuesta en donde 19 trabajadores administrativos de 36 encuestados respondieron que existe satisfacción media respecto a las relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros de trabajo y los Supervisores, correspondiendo a un 52.78 %. Además observamos que existe un escaso porcentaje en promedio de las personas encuestadas que respondieron con una escala valorativa de “Alta” el cual solo llegó a un 5.56 % en promedio lo que equivale sólo a 2 trabajadores administrativos.

6.8 Datos de las frecuencias de la dimensión Respeto a los Superiores de la variable Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 8:
Datos comparativo de las frecuencias de cada ítem por escala valorativa de la dimensión Respeto a los Superiores de la Satisfacción Laboral

DIMENSION RESPETO A LOS SUPERIORES	Muy Baja		Baja		Media		Alta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre estoy dispuesto a seguir las instrucciones de mi supervisor.	0	0,00	2	5,56	15	41,67	19	52,78	36	100
Acato las decisiones que toma la alta gerencia, independientemente de que las comparta o no.	0	0,00	4	11,11	17	47,22	15	41,67	36	100
Considero que mi supervisor conoce a plenitud su trabajo.	0	0,00	13	36,11	16	44,44	7	19,44	36	100
Estoy conforme con la manera en que vengo siendo dirigido.	2	5,56	18	50,00	12	33,33	4	11,11	36	100
Mi trabajo es supervisado frecuentemente.	10	27,78	11	30,56	9	25	6	16,67	36	100
Considero que mi superior inmediato es eficiente	6	16,67	12	33,33	13	36,11	5	13,89	36	100
PROMEDIO	0	0,00	6	17,59	16	44,44	14	37,96	36	100

Fuente: Anexo 3

Interpretación:

Según la Tabla N° 08 se observa que de las escalas valorativas de la dimensión Respeto a los superiores predomina MEDIA satisfacción, en el ítem 23 de la encuesta en donde 17 trabajadores administrativos de 36 encuestados respondieron que acata las decisiones que toma la alta gerencia, independientemente de que las comparta o no, correspondiendo a un 47.22 %. Además observamos que existe un escaso porcentaje en promedio de las personas encuestadas que respondieron con una escala valorativa de “Muy Baja” el cual solo llego a un 0.0 % de trabajadores administrativos.

6.9 Datos de las frecuencias de la dimensión Reconocimiento de la variable Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 9: Datos comparativo de las frecuencias de cada ítem por escala valorativa de la dimensión Reconocimiento de la Satisfacción Laboral

DIMENSION RECONOCIMIENTO	Muy Baja		Baja		Media		Alta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Mi supervisor me hace sentir que mi trabajo es importante.	13	36,11	12	33,33	7	19,44	4	11,11	36	100
Recibo estímulos formales por parte de la institución por el desempeño de mi trabajo.	32	88,89	4	11,11	0	0,00	0	0,00	36	100
Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor.	13	36,11	16	44,44	5	13,89	2	5,56	36	100
Los superiores me motivan a seguir mejorando mi trabajo.	15	41,67	16	44,44	5	13,89	0	0,00	36	100
Se propician las posibilidades de ascensos	31	86,11	5	13,89	0	0,00	0	0,00	36	100
PROMEDIO	19	53,70	11	29,63	4	11,11	2	5,56	36	100

Fuente: Anexo 3

Interpretación:

Según la Tabla N° 09 se observa que de las escalas valorativas de la dimensión Reconocimiento predomina MUY BAJA satisfacción, en el ítem 29 de la encuesta en donde 32 trabajadores administrativos de 36 encuestados respondieron que recibe estímulos formales por parte de la Institución por el desempeño de su trabajo, correspondiendo a un 88.89 %. Además observamos que existe un escaso porcentaje en promedio de las personas encuestadas que respondieron con una escala valorativa de "Alta" el cual solo llegó a un 5.56 % en promedio lo que equivale sólo a 2 trabajadores administrativos.

6.10 Datos de las frecuencias de la dimensión Desarrollo Personal de la variable Satisfacción Laboral en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 10:
Datos comparativo de las frecuencias de cada ítem por escala valorativa de la dimensión Desarrollo Personal de la Satisfacción Laboral

DIMENSION DESARROLLO PERSONAL	Muy Baja		Baja		Media		Alta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
La institución me brinda estímulos para que Incremente mi formación profesional.	28	77,78	8	22,22	0	0,00	0	0,00	36	100
La institución me ofrece oportunidades para hacer carrera pública	16	44,44	20	55,56	0	0,00	0	0,00	36	100
Tengo estabilidad en las funciones que desempeño.	8	22,22	12	33,33	4	11,11	12	33,33	36	100
Creo que mi trabajo en la institución me permite desarrollarme cada vez más como persona.	6	16,67	13	36,11	11	30,56	6	16,67	36	100
La institución se preocupa por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo.	22	61,11	9	25,00	3	8,33	2	5,56	36	100
PROMEDIO	17	48,15	13	37,04	1	3,70	4	11,11	36	100

Fuente: Anexo 3

Interpretación:

Según la Tabla N° 10 se observa que de las escalas valorativas de la dimensión Desarrollo Personal predomina MUY BAJA satisfacción, en el ítem 33 de la encuesta en donde 28 trabajadores administrativos de 36 encuestados respondieron La Institución le brinda estímulo para que incremente su formación profesional, correspondiendo a un 77.78 % de insatisfacción. Además observamos que existe un escaso porcentaje en promedio de las personas encuestadas que respondieron con una escala valorativa de “Media” el cual solo llego a un 3.70 % en promedio lo que equivale sólo a 1 trabajador administrativo.

6.11 Datos de las frecuencias de la dimensión Social de la variable Identificación Institucional en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 11:
Datos comparativo de las frecuencias de cada ítem por escala valorativa de la dimensión Social de Identificación Institucional

DIMENSION SOCIAL	Muy Baja		Baja		Media		Alta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Se siente compenetrado con el Hospital Belén de Trujillo	0	0,00	5	13,89	12	33,33	19	52,78	36	100
Se compromete con el trabajo que realiza	0	0,00	3	8,33	7	19,44	26	72,22	36	100
Se unifica con la marca Hospital Belén de Trujillo	0	0,00	5	13,89	11	30,56	20	55,56	36	100
Existe buena calidad de los vínculos entre los trabajadores dentro y fuera de la organización.	2	5,56	13	36,11	17	47,22	4	11,11	36	100
Prefiere laborar en equipos de trabajo.	0	0,00	16	44,44	16	44,44	4	11,11	36	100
Te programas tareas a desarrollar con proyección social.	10	27,78	6	16,67	14	38,89	6	16,67	36	100
PROMEDIO	2	5,56	8	22,22	12,83	35,65	13,17	36,57	36	100

Fuente: Anexo 4

Interpretación:

Según la Tabla N° 11 se observa que de las escalas valorativas de la dimensión Social predomina la Identificación ALTA, en el ítem 2 de la encuesta en donde 26 trabajadores administrativos de 36 encuestados respondieron se compromete con el trabajo que realiza, correspondiendo a un 72.22 %. Además observamos que existe un escaso porcentaje en promedio de las personas encuestadas que respondieron con una escala valorativa de “Muy Baja” el cual solo llego a un 5.56 % en promedio lo que equivale sólo a 2 trabajadores administrativos.

6.12 Datos de las frecuencias de la dimensión Política de la variable Identificación Institucional en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 12: Datos comparativo de las frecuencias de cada ítem por escala valorativa de la dimensión Política de Identificación Institucional

DIMENSION POLITICA	Muy Baja		Baja		Media		Alta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Te sientes compenetrado con la visión, misión y valores institucionales	0	0,00	8	22,22	18	50	10	27,78	36	100
Existe la cultura por los principios, normas y valores.	3	8,33	12	33,33	11	30,56	10	27,78	36	100
Te sientes gusto con el reglamento interno de su institución	5	13,89	14	38,89	13	36,11	4	11,11	36	100
Está satisfecho con la escalas remunerativas existentes en su institución	21	58,33	9	25,00	6	16,67	0	0,00	36	100
La institución donde labora es caracterizada por la flexibilidad y la adaptación al cambio.	7	19,44	17	47,22	10	27,78	2	5,56	36	100
Están siendo adecuadas las decisiones en la distribución de materiales de trabajo en el área administrativa	7	19,44	17	47,22	10	27,78	2	5,56	36	100
PROMEDIO	7	19,91	13	35,65	11	31,48	5	12,96	36	100

Fuente: Anexo 4

Interpretación:

Según la Tabla N° 12 se observa que de las escalas valorativas de la dimensión Política predomina la Identificación BAJA, en el ítem 11 Y 12 de la encuesta en donde 17 trabajadores administrativos de 36 encuestados respondieron están siendo adecuadas las decisiones en la Institución de materiales de trabajo y donde labora es caracterizada por la flexibilidad y la adaptación al cambio, correspondiendo a un 47.22 %. Además observamos que existe un escaso porcentaje en promedio de las personas encuestadas que respondieron con una escala valorativa de “Alta” el cual solo llego a un 12.96 % en promedio lo que equivale sólo a 5 trabajadores administrativos.

6.13 Datos de las frecuencias de la dimensión Personal de la variable Identificación Institucional en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 13:
Datos comparativo de las frecuencias de cada ítem por escala valorativa de la dimensión Personal de Identificación Institucional

DIMENSION PERSONAL	Muy Baja		Baja		Media		Alta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Otorgan reconocimientos y estímulos al trabajador	23	63,89	13	36,11	0	0,00	0	0,00	36	100
Implementan programas de capacitación.	12	33,33	22	61,11	0	0,00	2	5,56	36	100
Está de acuerdo con las políticas de ascensos	17	47,22	17	47,22	0	0,00	2	5,56	36	100
Fomentan la cultura por la innovación e investigación.	17	47,22	16	44,44	3	8,33	0	0,00	36	100
Realizan charlas para mejorar el clima laboral.	16	44,44	20	55,56	0	0,00	0	0,00	36	100
En el área de enfermería promueven campañas de ayuda humanitaria a clases sociales de bajos recursos	11	30,56	19	52,78	6	16,67	0	0,00	36	100
PROMEDIO	16	44,44	18	49,54	2	4,17	1	1,852	36	100

Fuente: Anexo 4

Interpretación:

Según la Tabla N° 13 se observa que de las escalas valorativas de la dimensión Personal predomina la Identificación BAJA, en el ítem 14 de la encuesta en donde 22 trabajadores administrativos de 36 encuestados respondieron a la implementación de programas de capacitación, correspondiendo a un 61.11 %. Además observamos que existe un escaso porcentaje en promedio de las personas encuestadas que respondieron con una escala valorativa de “Media” el cual solo llegó a un 4.17 % en promedio lo que equivale sólo a 2 trabajadores administrativos.

6.14 Datos de las frecuencias de la dimensión Salarial de la variable Identificación Institucional en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

**Tabla 14:
Datos comparativo de las frecuencias de cada ítem por escala valorativa de la dimensión Salarial de Identificación Institucional**

DIMENSION SALARIAL	Muy Baja		Baja		Media		Alta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cuentan con un contrato de trabajo.	8	22,22	5	13,89	3	8,33	20	55,56	36	100
Gozan del derecho de vacaciones.	0	0,00	0	0,00	2	5,56	34	94,44	36	100
Los salarios son distribuidos equitativamente	17	47,22	11	30,56	5	13,89	3	8,33	36	100
Reconocen gratificaciones, horas extras y asignación familiar.	18	50,00	13	36,11	1	2,78	4	11,11	36	100
Está usted satisfecho con la carga laboral	18	50,00	13	36,11	5	13,89	0	0,00	36	100
Se establecen adecuados incentivos para los trabajadores del área administrativa del Hospital Belén de Trujillo	30	83,33	6	16,67	0	0,00	0	0,00	36	100
PROMEDIO	15	42,13	8	22,22	3	7,41	10	28,24	36	100

Fuente: Anexo 4

Interpretación:

Según la Tabla N° 14 se observa que de las escalas valorativas de la dimensión Salarial predomina la Identificación MUY BAJA, en el ítem 24 de la encuesta en donde 30 trabajadores administrativos de 36 encuestados respondieron respecto a se establecen adecuados incentivos para los trabajadores, correspondiendo a un 83.33 %. Además observamos que existe un escaso porcentaje en promedio de las personas encuestadas que respondieron con una escala valorativa de “Media” el cual solo llego a un 7.41 % en promedio lo que equivale sólo a 3 trabajadores administrativos.

6.15 Prueba de hipótesis general: Existe relación directa significativa entre la satisfacción laboral y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 15:
Relación entre la Satisfacción Laboral y la Identificación Institucional del personal administrativo del Hospital Belén - Trujillo

Correlaciones

		Satisfacción Laboral	Identificación Laboral
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,370*
	Sig. (bilateral)		,026
	N	36	36
Identificación Laboral	Correlación de Pearson	,370*	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	36	36

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Instrumentos aplicados a los personal administrativo del Hospital Belén – Trujillo

Según los datos de la Tabla N° 15, se determina que el nivel de relación entre la satisfacción laboral y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén – Trujillo, es de 0.370; esto indica que entre las dos variables existe una relación positiva baja, con un p-valor=0.026. Es decir mientras la medida de la satisfacción laboral sube, también lo hace la medida de la identificación institucional.

Prueba para la significación del coeficiente de correlación poblacional t–student.

Formulación de hipótesis:

Hi: $p \neq 0$ Si existe relación o asociación

H₀: $p = 0$ No existe relación o asociación

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Región crítica:

gl = $36 - 2 = 34$

El valor de t_{τ} para 34 grados de libertad es de 1.68

Estadístico de prueba

$$t_c = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} = \frac{0.370}{\sqrt{\frac{1-0.370^2}{36-2}}} = 2.32$$

Decisión: Como $t_c > t_T$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

6.16 Prueba de hipótesis general: Existe relación directa significativa entre la dimensión Retribución Económica y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo.

		Correlaciones	
		Retribuciones Económicas	Identificación Laboral
Retribuciones Económicas	Correlación de Pearson	1	,451
	Sig. (bilateral)		,549
	N	4	4
Identificación Laboral	Correlación de Pearson	,451	1
	Sig. (bilateral)	,549	
	N	4	4

Fuente: Instrumentos aplicados a los personal administrativo del Hospital Belén – Trujillo

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

a. CONCLUSIONES

Existe una relación entre como se siente satisfecho en el plano laboral y la manera y como eso lleva a que pueda identificarse el personal administrativo del Hospital Belén – Trujillo, haciendo que si todo es bueno existirá una relación positiva. Quiero decir mientras fluya se hará producir, identificarse mejor con la institución.

El nivel que predomina en la variable satisfacción laboral, es el nivel bajo con un 44.4% (16 trabajadores administrativos), seguido de los nivel Medio con un 33.3% (12 trabajadores administrativos) y 16.7% en el nivel Muy Bajo con 6 trabajadores administrativos de las 36 encuestadas, el nivel Alto alcanzó 5.6%, que es el porcentaje más bajo y significativo a 2 trabajadores administrativos encuestadas.

El nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal administrativos del Hospital Belén - Trujillo, son Muy Bajo y Bajo en Retribuciones Económicas con 47.22%, Medio en Condiciones Físicas con el 58.33%, Bajo y Media en Estabilidad y Seguridad con el 47.22%, Medio en Relaciones Interpersonales con el 50%, Medio en Respeto a los Superiores con el 58.33%, Bajo en Reconocimiento con 58.33% y Bajo en Desarrollo Personal con 66.67%.

El nivel institucional de los trabajadores del Hospital Belén – Trujillo, van como sigue Social con un 50%, políticamente con el 44.44%, poco personal en un 52.78% y tipo salarial 38.89%

Asimismo se llegó a la conclusión que el pago salarial es una de las principales variables que se puede medir como satisfacción, teniendo un porcentaje de 0.451% calculando algo moderado.

Por otro lado influye una satisfacción y se toma como medida la satisfacción las condiciones físicas y edad, motivación que existe entre las 2 variables que hace de ellos una relación positiva.

Para culminar se afirma que el desarrollo personal influye en un 0.555 por lo que afirmamos que existe una relación moderada.

b. RECOMENDACIONES

- La Oficina de Capacitación debe brindar las capacitaciones necesarias al personal administrativo y apoyar el desarrollo profesional, garantizándoles que podrán alcanzar nuevas responsabilidades.
- La Oficina de Recursos Humanos o de Administración tiene acondicionar y poder entablar, mejorar, proyectar relaciones positivas sociales y trazar obtenidos que sean cumplidos mutuamente.
- La Administración debe desarrollar un ambiente de trabajo en el que las personas puedan entablar relaciones sociales y, al mismo tiempo, lograr sus objetivos personales.
- La Oficina de Recursos Humanos debe crear una cultura de confianza: Esto implica intervenir en las relaciones conflictivas y fomentar un ambiente donde prime la confianza mutua en el área administrativa del Hospital Belén de Trujillo.
- La Dirección debe reconocer de entre todas las recomendaciones, la más importante para promover un buen desempeño laboral.
- La Administración debe mejorar el equipamiento tecnológico del área administrativa.
- El Sindicato de Trabajadores en coordinación con el Ministerio de Salud deben constituir pliegos de demandas para impulsar planes de mejora en cuanto a las retribuciones económicas, posiblemente a través de fondos de asistencias o incentivos a través de mecanismos que permitan las leyes del sector salud.

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar Morales, N., Magaña Medina, D., & Surdez Perez, E. (2016). Importance of the labor Satisfaction. Revista del Departamento de Contaduría y Finanzas publicada por el Instituto Tecnológico de Sonora, 7 - 28.
- Castel, A. G. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa, 563 - 575.
- Castell, A. G. (2008). La Satisfacción Laboral y sus determinantes en las Cooperativas. Universidad, Sociedad y Mercados, 563 - 575.
- De Canales, F., De Alvarado, E. L., & Pineda, E. B. (1986). Metodología de la Investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud. México: Limusa.
- Gan Bustos, F., & Jaumen, T. (2012). Clima Laboral. Madrid: Díaz de los Santos.
- García, R. F. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización de trabajo. Alicante: ECU Editorial Club Universitario.
- Hungler, P. (1997). Investigación Científica en Ciencias de la Salud. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendas, L., Martínez Ortega, M., Perez Abreu, A., & Canovas, A. M. (2009). El Coeficiente de Correlación de los Rangos DE Spearman. Rev. Haban Cienc Med La Habana, 5 - 24.
- Mondragón Lasagabaster, J., Serrano López, T., & Trigueros Guardiola, I. (2008). Trabajador Social, Temario para la preparación de oposiciones. Madrid: MAD - Eduforma.
- Morales Gonzales, J. A., Nava Chapa, G., Esquivel Soto, J., & Díaz Perez, L. E. (2011). Principios, Ética, Bioética y Conocimiento del Hombre. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Romeo, A. C. (2002). Remuneración, retribución y motivación de vendedores. Madrid: ESIC.
- Salas Perea, R., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2013). Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud. Educación Médica Superior, 92 - 102.
- Salazar, H. Z. (2005). Planeación estratégica aplicada a cooperativas y demás formas asociativas y solidarias. Medellín: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Uribe Prado, J. F. (2014). Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. México: Manual Moderno.

Vergaray, D. (2014). Relación entre la satisfacción laboral y la identificación institucional del personal de enfermería del IREN Norte, Trujillo– 2014. Trujillo: UCV.

ANEXOS :

ANEXO 1 CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la identificación institucional del personal del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo en el año 2016. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas.

Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de la presente investigación científica permitirán mejorar los indicadores de eficacia y eficiencia en la gestión pública y contribuir con la sociedad.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 37 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las respuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que se aproxime más a la realidad de su institución, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro laboral.

- Si ello no influye nunca, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si influye pocas veces, marca la alternativa **A VECES (1)**
- Si influye muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (2)**
- Si influye continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (3)**

Nº	ÍTEMS	MUY BAJA (0)	BAJA (1)	MEDIA (2)	ALTA (3)
RETRIBUCIONES ECONOMICAS					
1	El salario que percibo es conforme al esfuerzo que realizo para la institución.				

2	Mi salario es mayor al que perciben otras personas en cargos similares.				
---	---	--	--	--	--

3	Mis haberes son suficientes para cubrir mis necesidades y las de mi grupo familiar.				
4	Gozo de aumento salarial acorde al aumento del costo de vida.				
CONDICIONES FISICAS					
5	En mi sitio de trabajo la distribución del espacio me permite trabajar con comodidad				
6	Las condiciones ambientales (iluminación, Temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.				
7	Mi sitio de trabajo es limpio y ordenado.				
8	Hay disponibilidad de recursos tecnológicos en mi lugar de trabajo				
9	Se tiene uniformes e indumentarias adecuadas para desarrollar el trabajo				
ESTABILIDAD Y SEGURIDAD					
10	El cambio de jefes en la institución afectará mi permanencia en esta organización.				
11	Tengo protección contra cualquier contingencia por la institución.				
12	Siento que la institución es sólida y me garantiza un empleo permanente.				
13	La institución cumple con los convenios, las disposiciones y leyes laborales.				
14	Utilizas medios de seguridad en trabajos que lo exijan.				
15	Señalizan las zonas de riesgo en la institución.				

RELACIONES INTERPERSONALES					
16	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de mi equipo de trabajo.				
17	Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros de trabajo y los Supervisores.				
18	Se presta atención a las sugerencias entre los miembros de la institución.				
19	En nuestro equipo de trabajo la comunicación es horizontal y espontánea.				
20	Siente usted que sus compañeros de trabajo son eficientes y colaboradores				
21	Cree usted que en el Hospital Belén se fomenta el trabajo en equipo				
RESPECTO A LOS SUPERIORES					
22	Siempre estoy dispuesto a seguir las instrucciones de mi supervisor.				
23	Acato las decisiones que toma la alta gerencia, independientemente de que las comparta o no.				
24	Considero que mi supervisor conoce a plenitud su trabajo.				
25	Estoy conforme con la manera en que vengo siendo dirigido.				
26	Mi trabajo es supervisado frecuentemente.				
27	Considero que mi superior inmediato es eficiente				
RECONOCIMIENTO					
28	Mi supervisor me hace sentir que mi trabajo es importante.				
29	Recibo estímulos formales por parte de la institución por el desempeño de mi trabajo.				

30	Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor.				
31	Los superiores me motivan a seguir mejorando mi trabajo.				
32	Se propician las posibilidades de ascensos				
DESARROLLO PERSONAL					
33	La institución me brinda estímulos para que incremente mi formación profesional.				
34	La institución me ofrece oportunidades para hacer carrera pública				
35	Tengo estabilidad en las funciones que desempeño.				
36	Creo que mi trabajo en la institución me permite desarrollarme cada vez más como persona.				
37	La institución se preocupa por mantenerme actualizado en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo.				

ANEXO 2 CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Edad: _____

Sexo: Masculino
Femenino

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la identificación institucional del personal administrativo del Hospital Belén Trujillo en el año 2016. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas.

Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados del presente estudio de investigación científica permitirán mejorar los indicadores deficiencia y eficacia en la ejecución de los PIP y contribuir con la sociedad.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 24 ítems. Cada ítem incluye cuatro alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a la realidad de su institución, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro laboral.

- Sino ocurre, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (1)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (2)**
- Si ocurre constantemente, marca la alternativa **SIEMPRE (3)**

Nº	ÍTEMS	MUY BAJA (0)	BAJA (1)	MEDIA (2)	ALTA (3)
SOCIAL					
1	Se siente compenetrado con el Hospital Belén de Trujillo				
2	Se compromete con el trabajo que realiza				
3	Se unifica con la marca Hospital Belén de Trujillo				
4	Existe buena calidad de los vínculos entre los trabajadores dentro y fuera de la organización.				
5	Prefiere laborar en equipos de trabajo.				
6	Te programas tareas a desarrollar con proyección social.				
POLÍTICA					
7	Te sientes compenetrado con la visión, misión y valores instituciones				
8	Existe la cultura por los principios, normas y valores.				

9	Te sientes gusto con el reglamento interno de su institución				
10	Está satisfecho con la escalas remunerativas existentes en su institución				
11	La institución donde labora es caracterizada por la flexibilidad y la adaptación al cambio.				
12	Están siendo adecuadas las decisiones en la distribución de materiales de trabajo en el área administrativa				
PERSONAL					
13	Otorgan reconocimientos y estímulos al trabajador				
14	Implementan programas de capacitación.				
15	Está de acuerdo con las políticas de ascensos				
16	Fomentan la cultura por la innovación e investigación.				
17	Realizan charlas para mejorar el clima laboral.				
18	En el área de enfermería promueven campañas de ayuda humanitaria a clases sociales de bajos recursos				
SALARIAL					
19	Cuentan con un contrato de trabajo.				
20	Gozan del derecho de vacaciones.				
21	Los salarios son distribuidos equitativamente				
22	Reconocen gratificaciones, horas extras y asignación familiar.				
23	Está usted satisfecho con la carga laboral				
24	Se establecen adecuados incentivos para los trabajadores del área administrativa del Hospital Belén de Trujillo				

ANEXO 3 MATRIZ DE DATOS OBTENIDOS DE ENCUESTA SATISFACCION LABORAL

	ITEM																																				
	RETRIBUCIONES ECONOMICAS				CONDICIONES FISICAS					ESTABILIDAD Y SEGURIDAD					RELACIONES INTERPERSONALES					RESPETO A LOS SUPERIORES					RECONOCIMIENTO					DESARROLLO PERSONAL							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
1	1	0	1	1	2	2	1	2	2	0	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	0	1	1	0	0	1	2	2	1
2	1	0	1	0	2	2	1	2	2	0	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	0	1	1	0	0	1	1	0	1	
3	0	0	0	1	0	2	2	2	3	0	0	3	1	1	0	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3	3	3
4	2	0	0	0	1	2	3	2	1	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	0	0	1	2	1	0	1	1	2	0
5	0	2	0	0	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	3	2	1
6	1	0	0	0	2	2	2	2	2	0	0	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	2	2
7	3	3	0	0	3	3	3	3	3	0	1	2	0	3	2	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	0	3	1	0	1	0	0	1	3	1	0
8	0	0	0	0	1	1	3	1	2	0	0	2	1	0	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
9	0	1	0	0	2	2	0	2	3	1	1	3	3	0	0	1	2	1	1	3	1	3	3	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0
10	0	0	1	1	0	0	2	1	0	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	0	2	2	2	1	1	1	2	0	2	1	1	0	1	1	3	0
11	0	0	0	0	1	1	2	2	2	0	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	0	0	2	2	0	0	0	3	1	0
12	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0	0	0	1	0	3	2	3	0	2	2	0	3	3	2	3	3	3	3	0	3	1	0	0	0	0	0	0
13	1	1	1	0	0	1	3	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	2	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	0	0	0	3	1	1	0	3	3	3	0	0	2	2	2	0	1	0	3	3	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	3	0
15	0	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
16	0	0	1	1	3	3	3	2	2	0	0	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0
17	1	0	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	0	1	1	0	1	1	1	2	2
18	1	0	0	0	1	1	2	1	3	0	0	1	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	0	2	1	0	1	0	2	2	1
19	0	0	0	0	2	2	2	2	2	1	0	0	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0
20	1	0	1	1	2	2	1	2	2	0	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	0	1	1	0	0	1	2	2	1	0
21	1	0	1	0	2	2	1	2	2	0	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	0	1	1	0	0	1	1	0	1	
22	0	0	0	1	0	2	2	2	3	0	0	3	1	1	0	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3	3	3
23	2	0	0	0	1	2	3	2	1	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	0	0	1	2	1	0	1	1	2	0
24	0	2	0	0	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	3	2	1
25	1	0	0	0	2	2	2	2	2	0	0	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	2	2
26	3	3	0	0	3	3	3	3	3	0	1	2	0	3	2	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	0	3	1	0	1	0	0	1	3	1	0
27	0	0	0	0	1	1	3	1	2	0	0	2	1	0	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
28	0	1	0	0	2	2	0	2	3	1	1	3	3	0	0	1	2	1	1	3	1	3	3	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0
29	0	0	1	1	0	0	2	1	0	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	0	2	2	2	1	1	1	2	0	2	1	1	0	1	1	3	0
30	0	0	0	0	1	1	2	2	2	0	3	3	3	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	0	0	2	2	0	0	0	3	1	0
31	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0	0	0	1	0	3	2	3	0	2	2	0	3	3	2	3	3	3	3	0	3	1	0	0	0	0	0	0
32	1	1	1	0	0	1	3	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	2	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
33	0	0	0	0	0	0	3	1	1	0	3	3	3	0	0	2	2	2	0	1	0	3	3	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	3	0
34	0	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
35	0	0	1	1	3	3	3	2	2	0	0	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	
36	2	0	0	0	1	2	3	2	1	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	0	0	1	2	1	0	1	1	2	0

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores administrativos

ANEXO 4 MATRIZ DE DATOS OBTENIDOS DE ENCUESTA IDENTIFICACION LABORAL

	ITEM																							
	SOCIAL						POLITICA						PERSONAL						SALARIAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	3	2	2	2	1	
2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	0	1	2	1	1	1	3	3	1	0	1	
3	2	3	3	2	2	2	2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	2	2	3	2	0	1	0	
4	3	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	1	0	1	0	0	1	0	3	1	1	1	0	
5	3	2	2	1	2	0	2	3	2	0	1	1	1	1	0	0	1	2	3	3	0	1	2	0
6	3	3	3	2	2	2	1	1	2	0	2	2	0	1	0	1	1	1	3	3	0	0	1	0
7	1	3	2	1	1	1	2	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	2	1	1	1	0
8	3	3	3	2	2	2	2	3	1	0	3	2	1	3	3	0	1	0	3	3	1	1	0	0
9	3	3	3	0	1	3	3	2	2	0	1	2	0	0	1	1	0	0	3	3	2	0	0	0
10	3	2	2	1	2	1	3	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	2	3	3	0	0	0	0
11	2	2	2	2	2	0	2	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	3	0	1	2	0
12	3	3	3	3	1	2	2	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	3	3	0	3	1	0
13	1	3	1	1	3	3	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	0	0
14	2	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	3	0	0	0	0
15	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	0	0	0
16	3	3	3	2	1	0	3	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	1
17	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	0	1	1	1	1	1	3	3	1	0	1	0
18	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	0	1	2	1	1	1	3	3	1	0	1
19	2	3	3	2	2	2	2	2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	2	2	3	2	0	1	0
20	1	2	2	2	2	0	1	2	2	0	1	2	0	0	0	0	0	0	2	3	1	0	1	0
21	3	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	1	0	1	0	0	1	0	0	3	1	1	1	0
22	3	2	2	1	2	0	2	3	2	0	1	1	1	1	0	0	1	2	3	3	0	1	2	0
23	3	3	3	2	2	2	1	1	2	0	2	2	0	1	0	1	1	1	3	3	0	0	1	0
24	1	3	2	1	1	1	2	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	2	1	1	1	0
25	3	3	3	2	2	2	2	3	1	0	3	2	1	3	3	0	1	0	3	3	1	1	0	0
26	3	3	3	0	1	3	3	2	2	0	1	2	0	0	1	1	0	0	3	3	2	0	0	0
27	3	2	2	1	2	1	3	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	2	3	3	0	0	0	0
28	2	2	2	2	2	0	2	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	3	0	1	2	0
29	3	3	3	3	1	2	2	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	3	3	0	3	1	0
30	1	3	1	1	3	3	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	0	0
31	2	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	3	0	0	0	0
32	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	0	0	0
33	3	3	3	2	1	0	3	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	1
34	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	0	1	1	1	1	1	3	3	1	0	1	0
35	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	0	1	2	1	1	1	3	3	1	0	1
36	2	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	3	0	0	0	0

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores administrativos