Universidad Norbert Wiener

DIRECCIÓN DE POSGRADO Y SEGUNDAS ESPECIALIDADES
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

Para optar el Grado Académico de

Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Garcia Fiestas, Solange Mabel

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3494-1357

Asesora: Dra. Chávez Ramírez, Edith Delia

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3483-0825

Lima – Perú

2026

Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Solange Mabel Garcia Fiestas Egresado(a) de la Dirección de Posgrado y Segundas Especialidades de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026" Asesorado por el docente: Chavez Ramirez, Edith Delia Con DNI 10752807 Con ORCID 0000-0002-3483-0825 tiene un índice de similitud de (veinte) (20)% con código oid: 14912:651582778 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

La primera fuente presenta coincidencias debido al uso de denominaciones estandarizadas correspondientes a los títulos de capítulos y subcapítulos, así como a los nombres de las variables de investigación. Estos elementos forman parte de la estructura y terminología propia del estudio, por lo que su coincidencia resulta necesaria y no corresponde a contenido copiado.



……

Firma de autor
Solange Mabel Garcia Fiestas
DNI: 47448638



……

Firma Asesor
Edith Delia Chavez Ramirez
DNI: 10752807

Lima, 08 de Noviembre de 2026.

Índice

Titulo ..... **i**

Dedicatoria ..... **v**

Agradecimiento ..... **vi**

Resumen ..... **vii**

Abstract ..... **viii**

1. El problema **1**

1.1 Planteamiento del problema 1

1.2 Formulación del problema 5

1.2.1 Problema general 5

1.2.2 Problema específico 5

1.3 Objetivo de la investigación 6

1.3.1 Objetivo general 6

1.3.2 Objetivo específico 6

1.4 Justificación de la investigación 6

1.4.1 Teórica 6

1.4.2 Metodológica 7

1.4.3 Práctica 7

1.5 Delimitaciones de la investigación 8

1.5.1 Temporal 8

1.5.2 Espacial 8

1.5.3 Población o unidad de análisis 8

2. Marco teórico 9

2.1 Antecedentes de la investigación 9

2.2 Bases teóricas 14

2.3 Formulación de hipótesis 22

2.3.1 Hipótesis general 22

2.3.2 Hipótesis específicas 22

3. Metodología 23

3.1 Método de la investigación 23

3.2 Enfoque de la investigación 23

3.3 Tipo de la investigación 23

3.4 Diseño de la investigación 24

3.5 Población, muestra y muestreo 24

3.6. Variables y operacionalización 27

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 29

3.7.1 Técnicas 29

3.7.2. Descripción de instrumentos 29

3.7.3. Validación 30

3.7.4 Confiabilidad. 31

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos 32

3.9. Aspectos éticos 32

4. Presentación y discusión de los resultados 34

4.1 Resultados 34

4.1.1 Análisis, descriptivo de resultados 34

4.1.2 Prueba de Hipótesis 40

4.1.3 Discusión de resultados 45

5. conclusiones y recomendaciones 50

5.1 Conclusiones..... 50

5.2 Recomendaciones 51

Referencias 53

Anexos.....62

Anexo 1: matriz consistencia 63

Hipótesis específicas..... 63

Anexo 02: instrumento de identificación institucional.....65

Anexo 03: Validez del instrumento 69

Anexo 04: Confiabilidad del instrumento 84

Anexo 05: Aprobación del Comité de Ética 86

Anexo 06: Formato de consentimiento informado 87

Anexo 07: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos .89

Anexo 08: Informe del asesor de Turnitin.....90

Anexo 09: Base de datos muestra final Identificación institucional 91

Dedicatoria

A mis padres,
por su apoyo moral incondicional, por creer en mí incluso cuando yo dudaba, y por impulsarme siempre a seguir creciendo profesionalmente. Gracias por enseñarme que la mejor herencia que unos padres pueden dejar a sus hijos no es material, sino los estudios, los valores y el ejemplo de esfuerzo constante.
Todo lo que soy y lo que he logrado es gracias a su amor, su guía y sus sacrificios.

Agradecimiento

A mis hermanos, por su apoyo constante, su confianza y por impulsarme siempre a dar lo mejor de mí y a seguir creciendo profesionalmente.

Y a mi mejor amiga, por su motivación incondicional, por creer en mis capacidades y por alentarme cada día a superarme y a ser la mejor versión de mí misma. Gracias por acompañarme en este camino y ser parte fundamental de cada logro alcanzado, así como este y por lo que está por venir.

Resumen

Objetivo: Se estableció relación entre identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura. **Metodología:** The hypothetico-deductive research method was employed; the quantitative research approach—a methodology focused on the collection and analysis of numerical data—was used with an observational, non-experimental research design. The study population consists of 300 employees of the Piura Regional Health Directorate during 2026. **Resultados:** que el 71% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura mostraron una alta Identificación Institucional con la empresa. Al relacionar ambas variables, el 43,2% de los trabajadores con una alta identificación institucional en la empresa de salud, mostraron un nivel poco satisfecho de satisfacción laboral, así mismo, el 27,8% de trabajadores mostraron una alta identificación institucional y un nivel satisfecho en la satisfacción laboral. **Conclusión:** Se concluyó que los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura presentan, en su mayoría, un elevado nivel de identificación institucional, reflejado en el 71% de colaboradores que evidencian un sólido sentido de pertenencia, compromiso organizacional y concordancia con los objetivos y valores de la institución.

Palabra clave: Identificación organizacional; Satisfacción en el Trabajo; Personal de Salud; Instituciones de Salud.

Abstract

Objective: A relationship was established between institutional identification and job satisfaction among employees of the Piura Regional Health Directorate. **Methodology:** The hypothetical-deductive research method, with its quantitative approach, is a research methodology that focuses on the collection and analysis of numerical data. The research design is observational and non-experimental. The study population consists of 300 employees of the Piura Regional Health Directorate during 2026. **Results:** 71% of the employees at the Piura Regional Health Directorate demonstrated a high level of institutional identification with the organization. When correlating the two variables, 43.2% of employees with high institutional identification reported low job satisfaction, while 27.8% showed both high institutional identification and a satisfied level of job satisfaction. **Conclusion:** It is concluded that the majority of employees at the Piura Regional Health Directorate exhibit a high level of institutional identification; this is reflected in the 71% of staff members who demonstrate a strong sense of belonging, organizational commitment, and alignment with the institution's objectives and values.

Keywords: Organizational Identification; Job Satisfaction; Health Personnel; Health Facilities.

1. El problema

1.1 Planteamiento del problema

La identificación institucional se comprendió como el conjunto de valores que configuraron y caracterizaron a una institución o a un individuo (1); es decir, aquello que definió su esencia y personalidad. La imagen que la institución proyectó a partir de esa personalidad permitió que fuera reconocida y diferenciada por los demás (2).

La satisfacción laboral se definió como el estado o reacción emocional que los trabajadores desarrollaron frente a la institución donde realizaron sus labores. Esta percepción no fue uniforme, ya que varió entre individuos y estuvo influenciada en gran medida por las condiciones internas del entorno laboral. En el contexto de la salud pública, la satisfacción laboral adquirió especial relevancia debido a su impacto en la retención y rotación del personal, así como en el compromiso organizacional de los trabajadores. Asimismo, repercuto directamente en la efectividad y eficiencia con que se prestó la atención de salud ofrecida, convirtiéndose en un elemento clave para el funcionamiento eficiente de las instituciones sanitarias. (1)

A nivel mundial, múltiples estudios mostraron que los niveles de satisfacción entre profesionales de la salud son preocupantemente bajos, con una tendencia que puso en riesgo la calidad del servicio. Asimismo, una investigación global reciente reveló que aproximadamente 46.7 % de trabajadores del sector salud manifestaron satisfacción con su trabajo, mientras que más del 50 % reportaron sentirse insatisfechos o sólo moderadamente satisfechos, debido a factores como salario, condiciones de trabajo y estrés laboral. (2)

Esta situación se relacionó con una crisis de retención laboral: en países como los Estados Unidos, más del 55 % de los profesionistas de salud consideraron cambiar de

empleo en el corto plazo, subrayando un problema de reconocimiento, bienestar y compromiso con la organización, factores que pueden afectar directamente la capacidad del sistema sanitario para brindar una atención adecuada a la población. (3)

En España hubo una gran falta de profesionales sanitarios, con un déficit que superó las 100,000 enfermeras. Además, aproximadamente una de cada cuatro estaba pensando en dejar la profesión. Esta situación mostro una crisis laboral importante, que podría haber estado relacionada con el nivel de satisfacción en el trabajo y grado de identificación con la institución. (4)

En Italia, un estudio realizado con 525 profesionales de la salud en el Sudtirolo demostró que la buena coordinación y comunicación entre los miembros del equipo influyó directamente en la satisfacción laboral y en el deseo de seguir trabajando en la institución. Los hallazgos indicaron que los equipos con mejor comunicación alcanzaron aproximadamente un 78 % de satisfacción, mientras que en los equipos con menor coordinación la satisfacción bajó a alrededor del 52 %. (5)

Aunque en Italia no existieron muchos estudios centrados específicamente en la identificación institucional, investigaciones internacionales señalaron que la satisfacción laboral se asoció con factores organizacionales como el apoyo de los líderes, una buena comunicación y un clima institucional positivo. Ello indicó que analizar el grado de identificación de los trabajadores de la salud con su institución permitiría comprender las variaciones que se presentaron en la satisfacción laboral y en el rendimiento de los servicios sanitarios. (6)

En **América Latina**, en un estudio realizado en Latinoamérica con 1,215 profesionales de la salud de enfermería provenientes de Ecuador, Argentina, Canadá, México y Colombia se determinó que el nivel global de satisfacción laboral alcanzó un promedio de 81,5 puntos (desviación estándar: 11,6). Sin embargo, también se

evidenciaron señales de insatisfacción relacionadas con la tensión, la presión en el trabajo y la rutina monótona. Además, el 84,3 % de los participantes indicó haber experimentado un aumento del estrés y el 81,3 % señaló tener una carga laboral elevada. Estos hallazgos evidenciaron que los factores institucionales ejercieron una influencia significativa tanto en la satisfacción laboral como en el estado de salud de los trabajadores. (7)

Durante la pandemia, un estudio comparativo mostró que cerca del 72 % del personal de salud en Brasil y el 68 % en Perú presentaron niveles moderados o altos de satisfacción laboral. En cambio, en Bolivia sólo aproximadamente el 41 % alcanzó niveles similares de satisfacción. Estos datos reflejaron diferencias significativas entre los países y sugirieron que factores como las condiciones organizacionales y el nivel de identificación con la institución influyeron de forma directa en la satisfacción laboral dentro de los distintos sistemas de salud de América Latina. (8)

En Chile, un estudio multicéntrico que incluyó a 1 632 enfermeros de 40 hospitales públicos y privados reveló que solo el 21 % se consideraba “muy satisfecho” con su trabajo. Además, aspectos como las oportunidades de formación profesional obtuvieron porcentajes aún más bajos, con apenas 10 % y 11,2 %. Estos resultados evidenciaron niveles reducidos de satisfacción laboral, posiblemente relacionados con las condiciones institucionales. Por ello, se resaltó la importancia de analizar cómo la identificación con la institución tiene impacto sobre la satisfacción laboral en los trabajadores del sector salud. (9)

En **el Perú**, las investigaciones disponibles, aunque en muchos casos con muestras locales o institucionales, evidenciaron que un porcentaje considerable de trabajadores de salud presentó niveles bajos o moderados de satisfacción laboral. Un estudio realizado en un centro de salud en Lima encontró que el 43 % de trabajadores evidenció una baja satisfacción laboral, mientras que solo el 26 % alcanzó un nivel alto. (10) Otro estudio

señaló que, en términos de dimensiones de satisfacción laboral, mostraron variaciones considerables dependiendo de condiciones, reconocimiento, remuneración y ambiente laboral, lo cual confirmó la presencia de insatisfacción y percepciones negativas significativas entre profesionales de salud en distintos contextos del país tuvo como resultado en la satisfacción laboral del profesional de salud se distribuyó de la siguiente manera: 38,8 % (n=31) presentó un nivel alto, 31,3 % (n=25) un nivel intermedio y 30 % (n=24) un nivel bajo. Se concluyó: En la Clínica SERVISALUD durante el año 2019, predominó un nivel moderado de satisfacción laboral entre el personal de salud. (11)

La **Dirección Regional de Salud (DIRESA) de Piura** tuvo un papel fundamental en la gestión de salud pública a nivel regional, enfrentando desafíos relacionados en cuanto a la calidad del servicio brindado, el logro de los objetivos organizacionales y la conformidad de los usuarios. Sin embargo, el desempeño institucional estuvo estrechamente vinculado al bienestar y compromiso de su personal, quienes fueron los principales actores en el desarrollo de políticas y programas sanitarios.

En este contexto, se observó que los niveles de identificación institucional y satisfacción laboral podían influir significativamente en la motivación, productividad y la permanencia de los trabajadores en sus puestos. La identificación institucional, entendida como el grado en que los trabajadores se sienten parte de la organización y compartían sus valores, podía fortalecer el compromiso laboral y la percepción de pertenencia (12). En otro estudio la satisfacción laboral definida como el nivel de satisfacción y gratificación que percibían los trabajadores en el ámbito laboral, constituyó un elemento clave en el desempeño y la retención del talento humano (13).

En la plataforma de bienestar laboral Nailted se señaló que, según las recientes encuestas realizadas en América Latina y España, las organizaciones habían evidenciado un incremento tanto en la identificación institucional y satisfacción laboral de los

colaboradores. En el caso del Perú, se resaltó que un 62 % consideraba la flexibilidad laboral como un factor determinante, ya que permitía mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y vida personal. (14)

En este contexto, surgió la necesidad de determinar si existía una relación significativa entre ambas variables tanto en identificación institucional y el grado de satisfacción laboral en los trabajadores de la DIRESA Piura durante el año 2026. El análisis de estas variables permitió comprender las dinámicas internas que influyeron en el bienestar y desempeño del personal, proporcionando evidencia científica que sirvió de base para el diseño de estrategias orientadas a fortalecer la cohesión organizacional y mejorar el clima laboral. Asimismo, los resultados del estudio ofrecieron una visión clara sobre cómo optimizar la experiencia laboral de los trabajadores, esto podría mejorar su desempeño y contribuir al alcance de las metas institucionales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la identificación institucional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura durante el 2026?

1.2.2 Problema específico

¿Cuál es la relación entre la dimensión personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud?

¿Cuál es la relación entre la dimensión social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud?

¿Cuál es la relación entre la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre la identificación institucional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

1.3.2 Objetivo específico

Identificar la relación de la dimensión personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

Identificar la relación entre la dimensión social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

Identificar la relación entre la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El presente estudio de investigación promovió comprender la relación existente entre estas dos variables identificación institucional y la satisfacción laboral, aspectos clave en teorías organizacionales y comportamiento humano. Teorías como la identidad social de Turner y Tajfel subrayaron dicha identificación con una institución influía en la percepción de bienestar y compromiso de los trabajadores (15). Además, contribuye a enriquecer el marco teórico sobre motivación laboral (Herzberg, Maslow) (16) y clima

organizacional, vinculados con el desempeño en instituciones públicas de salud. Esta perspectiva fue relevante, ya que las investigaciones previas sobre estas variables se habían centrado más en el ámbito privado que en el sector público.

1.4.2 Metodológica

El estudio empleó una metodología que permitió medir cuantitativamente la relación entre estas variables en un contexto específico: los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura en el 2026. Esto fue innovador, ya que pocas investigaciones habían integrado herramientas metodológicas para evaluar cómo estas variables interactuaban en un sector crucial como el de la salud pública. Este enfoque proporcionó datos empíricos que fueron útiles para futuras investigaciones en contextos similares.

1.4.3 Práctica

En el ámbito práctico, los resultados del estudio podrían haber sido utilizados para diseñar estrategias que mejoraran la satisfacción laboral y fortalecieran la identificación institucional. Esto fue particularmente relevante para la Dirección Regional de Salud de Piura, ya que una mayor satisfacción laboral podía mejorar la eficiencia, el compromiso y la calidad del servicio otorgado a la población. Además, podía servir como base para implementar políticas públicas orientadas a la gestión del talento humano en instituciones de salud de toda la región.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El presente estudio se llevó a cabo en el segundo trimestre del año 2026, tiempo en el que se aplicaron los instrumentos correspondientes y se procedío a la obtención de la información requerida para la investigación.

1.5.2 Espacial

La presente investigación tuvo lugar en la Dirección Regional de Salud Piura, situada en el distrito de Castilla, provincia y región de Piura.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población estuvo integrada por todos los trabajadores que laboraban actualmente en la Dirección Regional de Salud Piura. A este grupo se le aplicaron los instrumentos de investigación, los cuales incluyeron las variables nivel institucional y satisfacción laboral, con el objetivo de evaluar el grado de relación existente entre ambas variables.

2. Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Qin et al. Presentaron un estudio en el año 2023 en China, titulado “Relación entre el arraigo laboral, la identificación organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el personal médico de hospitales públicos de Guangxi”, cuyo propósito central fue examinar la asociación entre la identificación organizacional, la satisfacción laboral, el arraigo laboral y el desempeño en el personal médico. La investigación fue cuantitativa, transversal, diseño no experimental y de carácter correlacional. Para la recopilación de información se emplearon cuestionarios estructurados dirigidos a profesionales de salud de hospitales públicos, y los datos fueron procesados mediante estadística inferencial, incluyendo análisis de correlación y modelos de regresión estructural con la finalidad de determinar las relaciones entre las dos variables. Los resultados demostraron que la identificación organizacional demostró una relación positiva y estadísticamente significativa tanto con la satisfacción laboral como con el desempeño laboral. Asimismo, se evidenció que la satisfacción laboral funcionó como elemento mediador en la asociación entre la identificación organizacional y desempeño. En consecuencia, se concluyó que niveles más altos de identificación institucional se vincularon con mayores niveles de satisfacción y mejor rendimiento en el personal sanitario. (17)

Amoah et al. Presentaron un estudio en el año 2022 en África Occidental la investigación titulada “Liderazgo basado en principios éticos, satisfacción laboral y compromiso institucional en trabajadores de la salud en Ghana: estudio en hospitales de la Región Central”, cuyo propósito fue analizar la asociación entre el liderazgo ético, el compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores sanitarios de hospitales de la Región Central. Esta investigación fue un estudio cuantitativo, diseño no

experimental, transversal y de nivel correlacional. En la recopilación de datos, se utilizaron cuestionarios estructurados al personal de salud, lo que permitió medir las variables y examinarlas mediante pruebas estadísticas de correlación. Los hallazgos demostraron relaciones positivas y estadísticamente significativas en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r = 0,541$; $p < 0,05$), así como entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional ($r = 0,508$; $p < 0,05$). En consecuencia, se determinó que en los niveles más elevados de satisfacción laboral se vincularon con un mayor grado de compromiso institucional en los trabajadores de salud. (18)

Garcia et al. Presentó un estudio en el año 2020, tuvo como objetivo "conocer la forma en que la reputación organizacional y la compatibilidad percibida por el profesional sobre la organización donde laboraba afectan su identificación como profesional, y si esta servía como mediadora para influir sobre su satisfacción laboral, Colombia". El estudio fue analítico, transversal, correlacional donde participaron 143 profesionales. Los resultados presentados indicaron que la compatibilidad individual en una menor medida y la reputación organizacional en una mayor medida intervinieron afectando la identificación profesional. De igual manera, se pudo determinar que una variación del interés organizacional y expectativa podrían ocasionar cambios en la identificación profesional. (19)

Escalante. Desarrolló en 2022, la investigación titulada "Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud, Quito", presentada como trabajo académico universitario en Ecuador. La finalidad principal consistió en analizar el vínculo entre ambas variables como satisfacción laboral y clima organizacional en el personal sanitario. El estudio fue cuantitativo, empleando un diseño correlacional y carácter transversal. La muestra estuvo conformada por 70 médicos y enfermeras, quienes participaron mediante la aplicación de instrumentos destinados a

medir tanto la satisfacción laboral como el clima organizacional. Como resultado se demostró una relación en ambas variables, donde se sugirió que una mejor valoración del clima organizacional guardaba relación con un incremento en la satisfacción laboral en los profesionales evaluados. (20)

Dandridge. Realizó en 2019 el estudio titulado "Compromiso laboral, satisfacción laboral e intención de rotación del personal de enfermería", presentado como tesis doctoral en Walden University, Estados Unidos. El objetivo principal del estudio fue indagar una relación entre el compromiso en el trabajo, identificación institucional y satisfacción laboral del personal de enfermería, así como su asociación con la intención de dejar el puesto de trabajo. El estudio fue cuantitativo y diseño correlacional, y se utilizó encuestas aplicadas a enfermeras como método para la obtención de datos. Los hallazgos demostraron que mayores niveles de identificación organizacional se relacionaron con una mayor satisfacción laboral y, a su vez, con una menor intención de abandonar el puesto de trabajo, evidenciando que el fortalecimiento del compromiso organizacional podía favorecer la permanencia del personal de enfermería. (21)

Nacionales

López. Desarrolló en 2024 una investigación titulada "Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de salud Hualgayoc-Bambamarca 2024", la cual fue presentada en la Universidad Autónoma del Perú. La finalidad principal fue determinar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de salud de Hualgayoc-Bambamarca durante dicho año. Tuvo una orientación cuantitativa, diseño no experimental, correlacional y transversal, y una muestra de 260 participantes de salud, quienes respondieron cuestionarios destinados a evaluar tanto el estrés laboral como la satisfacción laboral. El procesamiento estadístico se realizó a través del coeficiente de

correlación de Spearman. Los hallazgos demostraron una asociación negativa de amplitud moderada y estadísticamente significativa de las dos variables (rho = -0,486; p = 0,001), lo que sugiere el aumento de los niveles de estrés laboral comprende un bajo nivel de satisfacción en el trabajo de los profesionales de salud (22).

Vásquez. En el año 2024, desarrolló la investigación titulada "Motivación laboral y satisfacción de los trabajadores de un establecimiento de salud, Chiclayo 2024", de la Universidad César Vallejo - Perú. El principal objetivo fue evidenciar una asociación en la motivación en el trabajo y nivel de satisfacción del personal de salud en dicho establecimiento. Fue un estudio cuantitativo y con diseño correlacional. En la obtención de datos se aplicaron cuestionarios previamente validados, orientados a medir las variables motivación laboral y satisfacción. Los hallazgos permitieron identificar una relación significativa entre ambas variables, evidenciando que niveles más elevados de motivación laboral se asociaron con mayores niveles de satisfacción en los trabajadores evaluados. (22)

Jurado et al. En el año 2023, desarrollaron la investigación titulada "Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna 2023", presentada en la Universidad Autónoma de Ica, Perú. Su principal objetivo fue corroborar una asociación de las variables satisfacción laboral y el estado de bienestar psicológico de los trabajadores de un centro de salud. Dicho estudio fue de manera cuantitativa, correlacional y no experimental. Y estuvo compuesta por 50 participantes, quienes respondieron instrumentos destinados a medir tanto la satisfacción laboral como el bienestar psicológico. El procesamiento de los datos se realizó usando un "coeficiente de correlación de Spearman". Tuvo como resultado una asociación beneficiosa de nivel moderado y estadísticamente significativa de ambas variables ($r = .537$; $p < .05$), esto

demuestra que a mayor grado de satisfacción laboral los trabajadores mostraron un mejor bienestar psicológico. (23)

Vargas et al. Presentaron un estudio en el año 2024, titulado “Nivel de Identificación Institucional y Grado de Satisfacción Laboral en Tutores Del Internado Médico de la Universidad Ricardo Palma 2024”. El estudio tuvo como finalidad analizar de qué manera elementos como la identificación con la misión de la institución y las oportunidades de desarrollo profesional incidían en el nivel de satisfacción laboral. Este estudio fue observacional, analítico, correlacional y descriptivo. Se realizó una encuesta en forma aleatoria a 37 participantes. Los resultados evidenciaron una percepción favorable respecto a la identificación institucional, ya que el 71 % de los tutores manifestó sentirse orgulloso de formar parte de la institución. No obstante, el 45 % indicó que su remuneración es adecuada solo “en algunas ocasiones”, mientras que un 22 % expresó insatisfacción con las condiciones laborales. En sus conclusiones, los autores señalan que, si bien existe un elevado nivel de identificación y satisfacción laboral, aún se evidencian insatisfacciones relacionadas con la remuneración y el entorno laboral. Estos resultados guardan concordancia con patrones observados en diferentes contextos del ámbito médico, lo que sugería una necesidad de comprender dichos elementos que requerían fortalecimiento en el ambiente profesional y promover un clima laboral más favorable y saludable. (24)

Gabino. En el 2022 desarrolló la investigación titulada “Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho 2022”, presentada en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Perú. El objetivo primordial fue determinar la asociación de dos variables como compromiso organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de salud. Su metodología fue cuantitativa y correlacional, estuvo integrada por 110

profesionales de salud, a quienes se les aplicaron instrumentos para medir tanto el compromiso organizacional como la satisfacción laboral. El procesamiento de la información se realizó usando el coeficiente de correlación de Spearman. Los hallazgos determinaron la presencia de una correlación positiva estadísticamente significativa, de intensidad débil a moderada, entre ambas variables, lo que planteó que niveles elevados de compromiso organizacional se relacionaron con elevados niveles de satisfacción laboral en el personal evaluado. (25)

Anderson. Presentó una investigación en el año 2022, como objetivo fue de identificar la relación existente entre el grado de identificación con la institución y la satisfacción en el trabajo de profesionales médicos del Hospital EsSalud Carlos Alcántaras Butterfield, Lima. Fue un diseño cuantitativo observacional correlacional, tipo transversal prospectivo, con una muestra de 46 profesionales médicos de dicho hospital aplicando dos encuestas. Como resultado obtuvieron mayor identificación laboral del personal del sexo femenino. El 72 % de los participantes mostró un nivel alto y muy alto de identificación con la institución. El 65 % presentó un nivel de regular a baja. (26)

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Identificación institucional

Una identificación institucional sólida ayudó a crear una imagen coherente y distintiva de la empresa, lo que facilitó la conexión con los clientes, empleados y otras partes interesadas. Además, contribuyó a fortalecer la cultura organizacional y alineó a todos los miembros de la empresa hacia objetivos comunes. (28)

El psicólogo social Kenneth Burke fue reconocido como el principal precursor de la teoría de la identificación institucional. Burke introdujo este concepto en el ámbito de la comunicación y la retórica, destacando que las personas tendían a identificarse con instituciones, grupos o ideas cuando comparten intereses, valores o creencias similares.

Para Burke, la identificación desempeñaba un papel fundamental en la cohesión social y en los procesos de persuasión. (29)

Su legado dejó una profunda influencia en múltiples disciplinas, incluyendo la teoría organizacional, donde el concepto de identificación institucional ayudaba a comprender cómo los individuos alineaban sus valores y comportamientos con los de una organización o institución. (29)

La identificación institucional presenta 3 dimensiones:

Dimensión 1: Identidad personal

Es el nivel de satisfacción personal que experimentaba un empleado al pertenecer a la institución, así como su interés de crecer profesionalmente para continuar en la organización. También se destacó la conexión emocional que tenía el trabajador con la empresa, su interés sostenido en el trabajo que realizaba y el esfuerzo que ponía en su desempeño. (30)

Esta dimensión reflejó la conexión individual del trabajador con los valores, misión y objetivos de la institución. Fue importante medirla porque permitió entender en qué medida los empleados internalizaban la identidad institucional y cómo sus creencias y valores personales se alineaban con los de la organización. Esto podía influir en su motivación, satisfacción laboral y compromiso. (30)

Dimensión 2: Identidad social

Esta dimensión se vinculó con la relación del individuo con otros integrantes de la organización. La identificación, en este caso, se fundamentó en el sentimiento de pertenencia a un grupo social dentro de la institución. Incluyó la integración en redes sociales, como equipos de trabajo, colegas y otros actores dentro de la organización, y

cómo esas relaciones afectaron la percepción de la institución y su cultura. La identificación social también dependió de cómo la sociedad percibió al grupo o a la institución, lo que influyó en cómo los miembros se sintieron parte de algo más grande. (30)

Dimensión 3: Identidad organizacional

Esta dimensión se relacionó con la manera en que los integrantes de la organización se percibieron a sí mismos dentro de su estructura y los roles que desempeñaron. Involucró cómo los empleados o colaboradores se alinearon con la misión, visión y objetivos de la institución.

Una fuerte identificación organizacional implicó que el individuo sintió que sus esfuerzos y logros fueron determinantes para el adecuado funcionamiento de la organización y se percibió a sí mismo como un miembro clave de la misma. (30)

La identificación institucional es importante por varias razones:

- **Cohesión y coherencia:** Proporcionó una imagen unificada y coherente de la empresa tanto interna como externamente. Esto ayudó a que los empleados se sintieran parte de algo más grande ya que los clientes reconocieran y recordaran la marca.
- **Diferenciación:** Permitió que la empresa se diferenciara de la competencia al comunicar de manera clara y consistente sus valores, productos y servicios.
- **Confianza y credibilidad:** Una identificación institucional sólida transmitió confianza y credibilidad a clientes, proveedores, inversores y otros stakeholders, lo que pudo influir positivamente en las decisiones de compra y asociación.

- **Fidelización de empleados:** Ayudó a crear un sentido de pertenencia entre los empleados al alinearlos con los valores y la visión de la institución, lo que pudo favorecer la satisfacción en el ámbito laboral y reducir el cambio en el ámbito laboral.
- **Facilitar la expansión y el crecimiento:** Una identificación institucional bien establecida y reconocida pudo facilitar la entrada a nuevos mercados y la expansión de la empresa.

Por otro lado, si una empresa no tenía una buena identificación institucional, podía enfrentar varios problemas:

- **Confusión y falta de cohesión:** Los mensajes inconsistentes y la falta de una identidad clara podían generar confusión tanto dentro como fuera de la empresa.
- **Pérdida de oportunidades de negocio:** Una identidad débil podían dificultar la diferenciación en el mercado y perder oportunidades de negocio frente a competidores más sólidos.
- **Desmotivación de empleados:** La falta de una identidad clara podían llevar a una falta de conexión emocional por parte de los empleados, lo que podía afectar su compromiso y desempeño laboral.
- **Falta de confianza del empleado:** Una identificación institucional débil podía transmitir una falta de profesionalismo y confianza.

Una identificación institucional fuerte se consideró un factor determinante del éxito organizacional a largo plazo, mientras que una identificación débil podía tener consecuencias negativas en varios aspectos del negocio. (28)

Variable 2: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral podía definirse como una situación emocional o un efectivo resultado de la valoración del trabajo o las experiencias laborales. Diferentes

investigaciones y organizaciones habían realizado búsquedas para determinar los elementos que constituían la satisfacción laboral y sus asociaciones. (27)

Elton Mayo, conocido como el padre de la escuela de las relaciones humanas, fundamentó su enfoque científico en el estudio de la satisfacción social en el trabajo. Su trabajo más reconocido fueron los "Estudios de Hawthorne, realizados entre 1924 y 1932 en la planta de Western Electric, ubicada en Hawthorne, Illinois". Estas investigaciones evidenciaron un hito al resaltar la relevancia de los factores sociales y emocionales en el entorno laboral. (31)

Mayo demostró que los trabajadores no se motivaban únicamente por incentivos económicos, como proponían las teorías clásicas, sino también por las relaciones interpersonales y el reconocimiento social. Factores como la interacción social y el sentido de pertenencia influían significativamente en la satisfacción laboral y productividad. (31)

Los estudios de satisfacción laboral empezaron a comienzos de los años treinta. Hussey analizó los ritmos diarios emocionales de los trabajadores desde el ritmo emocional diarios con las modificaciones diarias en la eficiencia laboral, los acontecimientos dentro del trabajo y el estado fisiológico. (32)

Por lo cual, la satisfacción laboral se presentó como la emoción del personal hacia su trabajo o como una conducta, donde tenían una cercana relación con el compromiso laboral. (33)

La satisfacción institucional presenta 7 dimensiones:

Dimensión 1: Condiciones físicas o materiales

Las condiciones materiales o físicas hicieron referencia al lugar concreto donde se desarrolló el trabajo, como las instalaciones, los equipos, la comodidad, la seguridad y

la adecuación del espacio. Contar con un entorno físico apropiado favoreció el rendimiento y disminuyó el cansancio tanto físico como mental de los trabajadores. Diversos estudios actuales señalaron que el ambiente laboral influyó de forma importante en la satisfacción de los empleados, ya que disponer de espacios adecuados para realizar sus funciones contribuyó a su bienestar general y a una percepción más positiva de su trabajo. (34)

Dimensión 2: Beneficios laborales y remunerativos

Esta dimensión comprendió el sueldo, los incentivos, las bonificaciones, las prestaciones adicionales, los seguros y otros apoyos que recibieron los trabajadores. La evidencia actual señaló que tanto las recompensas económicas como las no económicas —como la flexibilidad de horarios, el trabajo híbrido o los programas de bienestar— se relacionaron directamente con la satisfacción laboral, ya que contribuyeron a cubrir necesidades fundamentales y a mejorar la calidad de vida de los empleados. (35)

Dimensión 3: Políticas administrativas

Las políticas administrativas fueron el conjunto de normas, procedimientos y lineamientos que orientaron el funcionamiento y la administración de una institución. Estas podían abarcar aspectos como los sistemas de evaluación, las oportunidades de promoción, la transparencia en la toma de decisiones, la comunicación interna y el respeto a los derechos laborales. Cuando estas políticas se aplicaron de manera adecuada, influyeron positivamente en la satisfacción laboral, ya que fomentaron la percepción de equidad, fortalecen la confianza y brindaron estabilidad dentro de la organización. (36)

Dimensión 4: Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se refirieron a la calidad del trato y la interacción entre el personal de salud, ya sea entre compañeros, equipos multidisciplinarios u otros trabajadores. Las relaciones saludables se distinguieron por una comunicación clara, apoyo entre colegas, trabajo en equipo y respeto mutuo. En el ámbito clínico, estas relaciones fueron fundamentales para una adecuada coordinación de la atención, la prevención de errores y el mantenimiento de un ambiente laboral positivo. Estudios recientes señalan que esta dimensión es una de las que más influyó en la satisfacción en los profesionales del sector salud; cuando las relaciones fueron inadecuadas, solía disminuir la motivación y aumentaba el desgaste emocional. (37)

Dimensión 5: Desarrollo personal

El desarrollo personal se refirió a las oportunidades que tuvieron los profesionales de la salud para avanzar tanto en el entorno profesional como en el personal, a través de capacitaciones, educación continua, ascensos y formación especializada. Cuando el entorno laboral impulsó el aprendizaje y el crecimiento, aumentó la satisfacción, ya que los trabajadores sintieron que fortalecían sus competencias y progresaban en su carrera. Según la revisión sistemática de Alkhateeb (2025), las oportunidades de crecimiento profesional constituyeron uno de los factores internos más relevantes vinculados con la satisfacción laboral en el personal sanitario, influyendo de manera positiva en su compromiso y en la calidad de la atención que ofrecieron. (38)

Dimensión 6: Desempeño de tareas

En esta dimensión los profesionales del sector salud se refirieron a cómo percibieron la eficacia con la que realizaron sus funciones, el grado de satisfacción con las actividades que desempeñaron, la confianza en sus competencias y el reconocimiento

de su labor. En estudios realizados con personal sanitario, se encontró que una valoración positiva del propio desempeño se asoció con nivel elevado de satisfacción laboral general. Esto indicó que quienes consideraron que realizaban bien su trabajo solían sentirse más satisfechos, lo que también repercutió favorablemente en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes y en la permanencia del personal en la institución. (39)

Dimensión 7: Relación con la autoridad

La relación con la autoridad hizo referencia a la manera en que los profesionales de la salud percibieron su vínculo con supervisores, jefes directos y líderes de la institución. Cuando esta relación se basó en el respeto, el respaldo, una comunicación efectiva y el reconocimiento del trabajo realizado, se fortaleció la satisfacción laboral. Investigaciones recientes y estudios en gestión organizacional evidenciaron que una relación positiva con los superiores no solo incrementó la satisfacción, sino que igualmente aportó a disminuir el estrés laboral y a mejorar el clima dentro de la organización. Asimismo, los estilos de liderazgo que fomentaron la autonomía, valoraron el desempeño y brindaron apoyo influyeron de manera favorable en la satisfacción del personal sanitario. (40)

Estas fueron solo algunas de las dimensiones principales, y podían variar dependiendo del contexto cultural y organizacional. La satisfacción laboral se trató de un fenómeno complejo que podía estar condicionado por diversos factores y experiencias individuales. (41)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre identificación institucional y de satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

H_0: No existe una relación significativa entre identificación institucional y de satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

2.3.2 Hipótesis específicas

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

H_0: No existe una relación significativa entre la dimensión personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

H_0: No existe una relación significativa entre la dimensión social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

H_0: No existe una relación significativa entre la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

3. Metodología

3.1 Método de la investigación

El método de investigación hipotético-deductivo se refirió a un proceso sistemático de investigación científica que inició de una hipótesis para llegar a una conclusión a través de la deducción. (42)

3.2 Enfoque de la investigación

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, puesto que comprende la recopilación y el procesamiento de datos numéricos mediante la aplicación de cuestionarios estructurados a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura. Este enfoque permitió cuantificar las variables identificación institucional y satisfacción laboral, así como determinar, mediante procedimientos estadísticos, la relación existente entre ambas variables. Es una metodología de investigación que se concentró en la evaluación y recopilación de datos. Este enfoque se utilizó para describir, explicar, y predecir fenómenos mediante el uso de técnicas estadísticas, matemáticas o computacionales. (43)

3.3 Tipo de la investigación

La investigación aplicada constituyó un tipo de investigación enfocado en la resolución de problemas de carácter práctico y el empleo directo de los conocimientos científicos para renovar procesos, productos, o sistemas en contextos específicos. (44)

3.4 Diseño de la investigación

Este diseño de la investigación fue observacional no experimental, ya que no presentó alteración ni control de las dos variables de estudio.

También fue correlacional ya que el propósito de este estudio fue estudiar la correlación o asociación de las variables.

Un estudio fue prospectivo porque se orientó en observar y analizar eventos que sucederían en el futuro, a partir del momento en que comenzó la investigación. (45)

3.5 Población, muestra y muestreo

La población de estudio se estuvo conformada por 300 trabajadores del sector salud de la Dirección Regional de Salud Piura durante el 2026.

Cálculo de tamaño de muestra:

$$n = \frac{EDFF \cdot N \cdot p(1-p)}{\left(\frac{d^2}{Z^2_{1-\alpha/2}} \cdot (N-1) + p(1-p)\right)}$$

$$n = \frac{1 \cdot 300 \cdot 0.25}{\left(\frac{0.0025}{3.8416} \cdot 299 + 0.25\right)}$$

$$n = \frac{75}{(0.000650 \cdot 299 + 0.25)}$$

$$n = \frac{75}{(0.194 + 0.25)}$$

$$n = \frac{75}{0.444}$$

$$n \approx 169$$

Número de muestra final (n):

Según el intervalo de confiabilidad del 95%, el tamaño de muestra será de 169.

Se utilizó el tipo de muestreo probabilístico aleatorio.

El muestreo aleatorio simple es un procedimiento de selección probabilística en el cual todos los elementos que conforman una población tienen la misma posibilidad de ser elegidos para integrar la muestra. Asimismo, cada una de las muestras posibles, considerando un tamaño previamente establecido, presenta la misma probabilidad de ser seleccionada. (52)

En la presente investigación se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Para ello, se contó con el registro de los 300 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura que constituyeron la población de estudio. Posteriormente, se asignó a cada trabajador un código numérico correlativo, comprendido entre el 001 y el 300, con el propósito de identificar cada unidad de análisis y efectuar su selección de manera aleatoria.

Luego, considerando el tamaño de muestra de 169 trabajadores, se realizó la selección mediante números aleatorios. Los códigos obtenidos fueron comparados con el listado de trabajadores y se incluyeron aquellos cuyos códigos coincidieron con los números seleccionados, hasta completar los 169 participantes requeridos. En caso de que alguno de los trabajadores seleccionados no cumpliera con los criterios establecidos o presentara algún criterio de exclusión, se seleccionó aleatoriamente otro participante del listado, siguiendo el mismo procedimiento hasta completar la muestra.

Criterios de inclusión y exclusión:

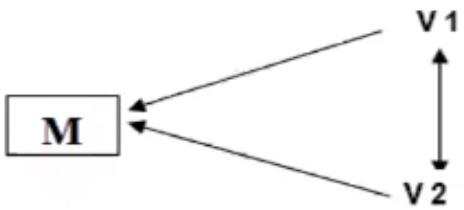
<u>Criterio de Inclusión:</u>

- Personal que se encontró laborando en la Dirección Regional de Salud de Piura desde el año 2026.

- Trabajadores bajo cualquier modalidad laboral vigente (nombrados, contratados u otras formas reconocidas institucionalmente).
- Personal con un tiempo mínimo de servicio de tres (03) meses en la institución, a fin de garantizar que hubieran desarrollado una percepción suficiente sobre la identificación institucional y la satisfacción laboral.
- Personas mayores de 18 años, en concordancia con la capacidad legal para brindar consentimiento informado.
- Trabajadores que aceptaron participar de manera voluntaria en el estudio, formalizando su participación mediante la firma del consentimiento informado.

Criterio de Exclusión:

- Personal que estuviera contando con licencia prolongada (vacaciones, permiso médico, licencia sin goce de haber u otras) durante el periodo de recolección de datos, debido a que no se garantizaba su disponibilidad ni la obtención oportuna de información válida.
- Trabajadores que después de aceptar participar inicialmente, tomaran la decisión de retirarse de forma voluntaria antes de haber terminado la aplicación de los instrumentos.
- Instrumentos con un número considerable de respuestas incompletas o que omitieran algunas preguntas, dificultando que sean utilizadas parta el análisis de dichos resultados.



V1: Identificación institucional

V2: Grado de satisfacción

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Identificación institucional	La identificación institucional fue el nivel en que los trabajadores se sintieron conectados, tanto emocional como mentalmente, con la organización donde laboraron. Implicó que perciben un sentido de pertenencia y comparten los valores, objetivos y la misión de la institución, integrándose como parte de su propia identidad. (46)	Se operacionaliza en tres: personal, social y organizacional que consta de 30 ítems	Personal	Vínculo afectivo, motivación del personal, satisfacción laboral.	Ordinal	Muy pocas veces (1) Pocas veces (2) A veces (3) Bastantes veces (4) Muchas veces (5)
				Entrega de pertenencia		
			Social	Compromiso laboral		
				Lazos sociales		
				Trabajar conjuntamente		
			Organizacional	Comunicación organizacional		
				Cultura organizacional		
				Identificación Institucional		
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se describió al grado de agrado, confort y realización que percibió en torno con las actividades que desempeño y el entorno en el que desarrolló su labor. Se trató de una apreciación subjetiva, que pudo diferir entre individuos, debido a la influencia de factores personales, profesionales y del contexto organizacional. (34)	Se operacionaliza en siete:	Condiciones físicas o materiales	Ambiente físico laboral	Ordinal	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
				Disponibilidad de recursos		
				Seguridad en el lugar de trabajo		
			Beneficios laborales y/o remunerativos.	Equidad salarial		
				Beneficios adicionales		
				Oportunidades de incentivos		
			Políticas administrativas	Claridad en las políticas		
				Equidad en la aplicación de políticas		
				Flexibilidad y adaptabilidad		
			Relaciones interpersonales	Clima laboral		
				Apoyo mutuo		

Desarrollo personal	Resolución de conflictos
	Capacitación y formación
	Oportunidades de ascenso
	Autonomía en el trabajo
Desempeño de tareas	Adecuación de la carga laboral
	Satisfacción con los logros
Relación con la autoridad	Estilo de liderazgo
	Apoyo del superior
	Reconocimiento del desempeño

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnicas

Una técnica de recopilación de datos fue un procedimiento estructurado que permitió obtener información pertinente acerca de un objeto o problema de estudio. Su finalidad fue recopilar datos de manera ordenada y objetiva para medir, describir o analizar las variables de interés. A través de estas técnicas, se obtuvo evidencia que facilitó responder a las preguntas de investigación y sustentar la toma de decisiones. (47)

Se utilizó la encuesta como técnica.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento Variable 1

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario "Identificación institucional" (V. independiente). El cuestionario contó de 30 preguntas, donde se evaluaron tres dimensiones como personal, social y organizacional; sus alternativas de respuesta de los ítems (Muy pocas veces, pocas veces, a veces, bastantes veces, muchas veces) de igual manera contó con una escala de valoración de muy bajo (30-53), bajo (54-77), regular (78-101), alto (102-125) y muy alto (126-150).

El cuestionario fue validado mediante una fase de evaluación de juicio de expertos, por lo cual analizaron la relevancia, coherencia y consistencia de cada ítem. Además, la fiabilidad del instrumento se evaluó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach.

Su aplicación se realizó de manera presencial y anónima, asegurando en todo momento la confidencialidad de los datos recopilados.

Instrumento Variable 2

El instrumento que se utilizó es el cuestionario “satisfacción laboral” (V. dependiente) El cuestionario constó de 36 preguntas, donde se evaluaron siete dimensiones como Condiciones físicas o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones interpersonales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas y Relación con la autoridad sus alternativas de respuesta de los ítems (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo) de igual manera cuenta con una escala de valoración de muy bajo (25-44), bajo (45-64), regular (65-84), alto (85-104) y muy alto (105-125).

La encuesta fue utilizada como técnica, y el cuestionario como instrumento con una escala de Likert de satisfacción laboral, siendo un método de investigación de gran importancia que apoyó a evaluar las creencias, costumbres y valores de las personas. (49)

3.7.3. Validación

Instrumento Variable 1:

La encuesta fue utilizada como técnica para la recolección de datos, y como cuestionario de instrumento conformado por 30 ítems, adaptado a partir del instrumento elaborado por Rivera (48). Con el propósito de adecuarlo a las características del grupo de estudio, se realizaron modificaciones en la redacción y contenido de algunos ítems. Posteriormente, en el año 2026, para garantizar la validación de los instrumentos, fue revisado y validado por juicio de expertos, en el que participaron cinco profesionales de la salud, quienes evaluaron criterios de pertinencia, claridad, coherencia y relevancia, garantizando así su adecuación para la presente investigación.

Instrumento Variable 2:

La validación se efectuó mediante la revisión del contenido, con el propósito de obtener opiniones y sugerencias de expertos en el área de la salud con grados académicos de maestría. Cada experto emitió un juicio valorativo sobre el cuestionario, y posteriormente, estas opiniones fueron analizadas utilizando la prueba estadística binomial para determinar su significancia. (49)

Para la recolección, el método utilizado fue la encuesta, utilizando la escala de Likert de la variable satisfacción laboral para llevar a cabo este instrumento. Este cuestionario por Milla constó de 36 preguntas dirigidas a los trabajadores de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos desarrollado en el 2018 (49). En esta investigación el cuestionario fue sometido a una nueva validación de contenido mediante la evaluación de cinco expertos, que evaluaron la coherencia y transparencia por cada uno de los ítems en función de la población objeto de estudio. La evidencia de este proceso de validación se presentó en el Anexo 10.

Según los resultados obtenidos, con una significancia estadística menor ap < 0.05 en todos los casos, se estableció que el instrumento fue válido y significativo.

Para la recolección de datos se abordó al trabajador en su tiempo de descanso, entregándole un consentimiento informado donde se explicó el objetivo del estudio a tratar. Ver anexo 02.

La recopilación de datos se desarrolló en 15 días.

3.7.4 Confiabilidad.

Se utilizó el coeficiente alfa de cronbach que se utilizó primordialmente para calcular la solidez interna o la fiabilidad de una escala o cuestionario. Este alfa de cronbach ayudó a concluir si todos los ítems de los dos cuestionarios estaban midiendo igual. (51)

Los resultados obtenidos demostraron un nivel adecuado de confiabilidad en ambos instrumentos de investigación. Para la primera variable, el cuestionario elaborado por 30 ítems registró un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,888, índice que refleja una elevada consistencia interna entre sus elementos. De igual manera, el instrumento correspondiente a la segunda variable, integrado por 25 ítems, alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,849, evidenciando una consistencia interna satisfactoria. En conjunto, estos resultados permitieron afirmar que ambos instrumentos poseían una buena consistencia interna, favoreciendo una buena estabilidad y una exactitud de las mediciones aplicadas en la población objeto de estudio.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Esta recolección del procesamiento de datos se realizó mediante dos cuestionarios estructurados dirigidos a trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, con el propósito de adquirir información sobre identificación institucional y satisfacción laboral. Dichos datos recolectados se organizaron en una base de datos Excel, posteriormente se evaluaron empleando el software SPSS. Para identificar la relación existente entre las variables, se empleó la prueba de Chi cuadrado, que permitió identificar si se evidenció una asociación significativa de dos variables identificación institucional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura

3.9. Aspectos éticos

Autonomía

Se garantizó el respeto a la libre decisión de los participantes, quienes de forma voluntaria fueron parte del grupo de estudio. Minutos antes de la ejecución de los

instrumentos, se les proporcionó información clara y precisa sobre la finalidad de dicha investigación, su finalidad, discreción de los datos y uso exclusivamente académico de la información recolectada. Además, se solicitó la firma del consentimiento informado, dejando en claro que podían retirarse en cualquier etapa del proceso sin que ello implicara repercusiones laborales ni personales.

Beneficencia

La investigación tuvo como propósito aportar evidencia que favoreciera la mejora de la gestión institucional y bienestar laboral del personal que laboraba en dicha institución. Los hallazgos pudieron constituir un insumo para diseñar estrategias orientadas a fortalecer la identificación institucional y la satisfacción laboral, promoviendo un clima organizacional más favorable y un mejor desempeño profesional.

No Maleficencia

La aplicación de la investigación no representó una amenaza física, emocional ni laboral para los participantes. La información obtenida fue tratada de forma anónima y confidencial, evitando cualquier situación que pudiera afectar la estabilidad laboral o la reputación profesional de los trabajadores. Los datos recopilados se utilizaron de manera exclusiva con fines académicos y científicos

Justicia

Se garantizó a los participantes un trato igualitario y justo, sin ningún tipo de discriminación por cargo, género, edad, antigüedad u otra característica personal o laboral. La selección de la muestra se realizó conforme a criterios metodológicos previamente definidos, garantizando igualdad de oportunidades de participación. Asimismo, los

beneficios derivados del estudio estuvieron dirigidos a la institución en su conjunto y no a un grupo en particular

4. Presentación y discusión de los resultados

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis, descriptivo de resultados

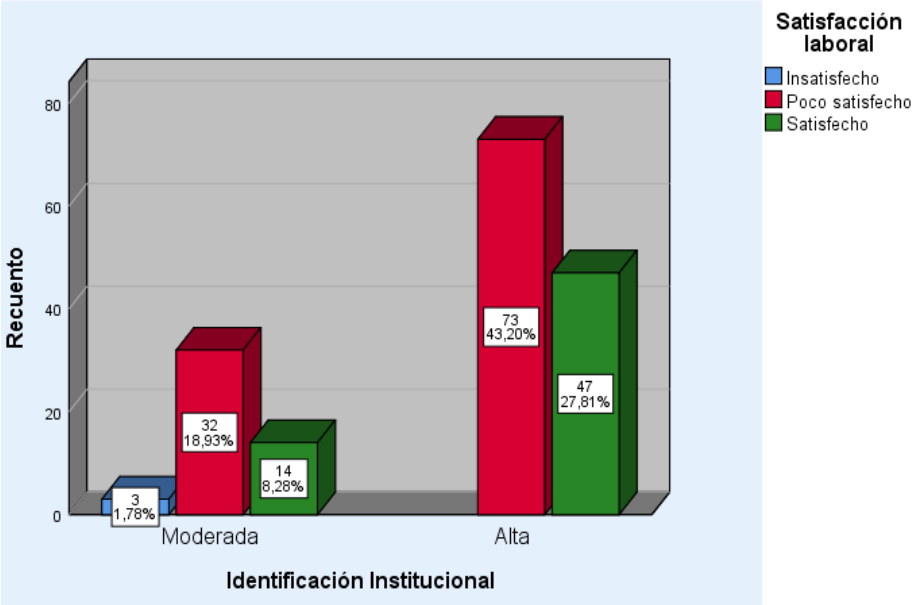
En esta parte se expusieron los hallazgos del análisis descriptivo e inferencial con respecto a la identificación institucional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026. En el presente estudio el método de procesamiento y evaluación de datos conllevó a la recopilación inicial de los mismos mediante cuestionarios; una vez terminada la recolección de la información, se realizó la depuración de datos con la finalidad de identificar y corregir algunas posibles inconsistencias o errores, luego se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo, donde se realizaron tablas simples y cruzadas con sus respectivos gráficos. Posteriormente, se desarrolló el análisis inferencial, empezando con la valoración de normalidad de datos y finalmente las pruebas de hipótesis para el estudio de alcance correlacional con el fin de resumir, caracterizar las variables y comprobar las pruebas de hipótesis.

Tabla 1

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

Identificación Institucional			Satisfacción Laboral			Total
			Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	
	Moderada	N	3	32	14	49
		%	1,8%	18,9%	8,3%	29,0%
	Alta	N	0	73	47	120
		%	0,0%	43,2%	27,8%	71,0%
Total		N	3	105	61	169
		%	1,8%	62,1%	36,1%	100,0%

Nota: Base de datos.



Nota: Representación de los valores de identificación institucional y la satisfacción laboral.

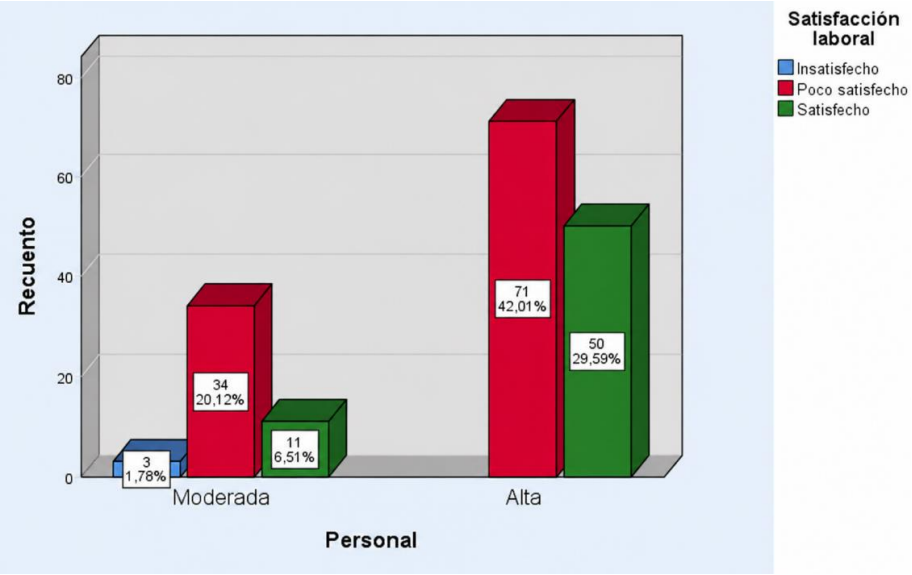
De la tabla 1 y figura 1. Se observó el 71% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura mostraron una alta Identificación Institucional con la empresa. Al relacionar ambas variables, el 43,2% de los trabajadores con una alta identificación institucional en la empresa de salud, mostraron un nivel poco satisfecho de satisfacción laboral, así mismo, el 27,8% de trabajadores mostró una alta identificación institucional y un nivel satisfecho en la satisfacción laboral.

Tabla 2

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

Dimensión Personal			Satisfacción laboral			Total
			Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	
	Moderada	n	3	34	11	48
		%	1,8%	20,1%	6,5%	28,4%
	Alta	n	0	71	50	121
		%	0,0%	42,0%	29,6%	71,6%
Total		n	3	105	61	169
		%	1,8%	62,1%	36,1%	100,0%

Nota: Base de datos



Nota: *Representación de los valores de la dimensión personal y la Satisfacción laboral*

De la tabla 2 y figura 2. Se evidenció el 71,6% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura mostró en la dimensión personal, una alta Identificación Institucional con la empresa. Al relacionar ambas variables, el 42% de los trabajadores con una alta identificación institucional en lo personal, mostró un nivel poco satisfecho de

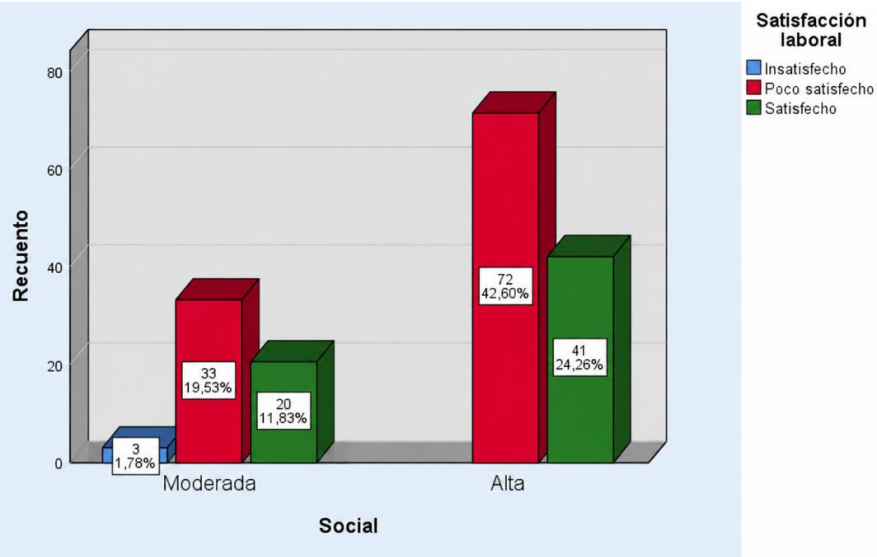
satisfacción laboral, así mismo, el 29,6% de trabajadores mostró una alta identificación institucional en lo personal y un nivel satisfecho en la satisfacción laboral.

Tabla 3

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

Dimensión Social			Satisfacción laboral			Total
			Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	
	Moderada	n	3	33	20	56
		%	1,8%	19,5%	11,8%	33,1%
	Alta	n	0	72	41	113
		%	0,0%	42,6%	24,3%	66,9%
Total		n	3	105	61	169
		%	1,8%	62,1%	36,1%	100,0%

Nota: Base de datos.



Nota: Representación de los valores de la dimensión social y la Satisfacción laboral

De la tabla 3 y figura 3. Se observó el 66,9% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura mostró en la dimensión social, una alta Identificación Institucional con la empresa. Al relacionar ambas variables, el 42,6% de los trabajadores con una alta identificación institucional en lo social, mostraron un nivel poco satisfecho de

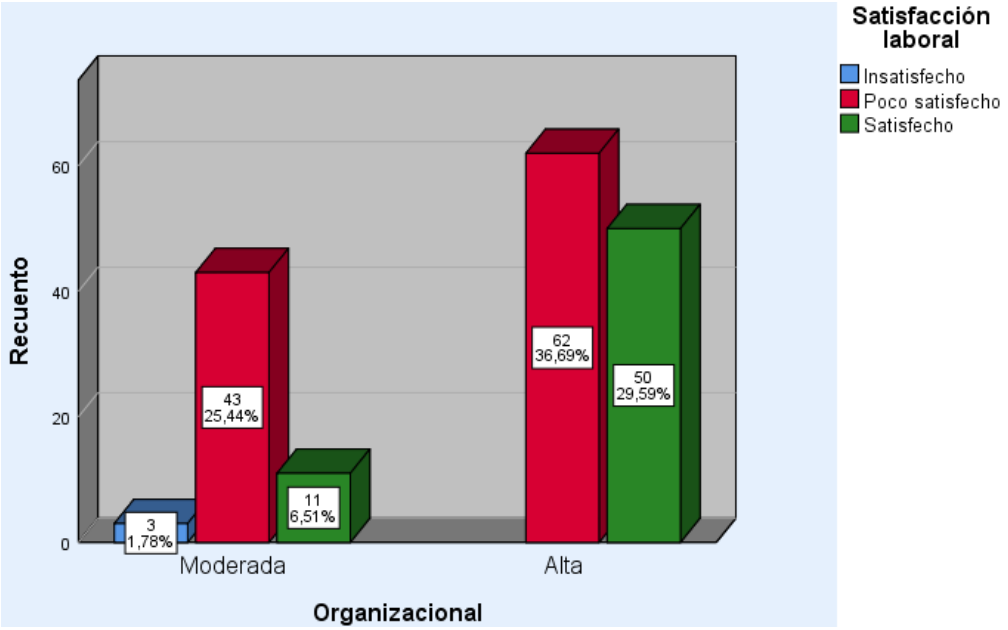
satisfacción laboral, así mismo, el 24,3% de trabajadores mostró una alta identificación institucional en lo social y un nivel satisfecho en la satisfacción laboral.

Tabla 4

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

			Satisfacción laboral			
			Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Total
Dimensión Organizacional						
	Moderada	N	3	43	11	57
		%	1,8%	25,4%	6,5%	33,7%
	Alta	N	0	62	50	112
		%	0,0%	36,7%	29,6%	66,3%
Total		N	3	105	61	169
		%	1,8%	62,1%	36,1%	100,0%

Nota: Base de datos.



Nota: Representación de los valores de la dimensión organizacional y Satisfacción laboral

De la tabla 4 y figura 4. Se observó el 66,3% de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura mostró en la dimensión organizacional, una alta Identificación

Institucional con la empresa. Al relacionar ambas variables, el 36,7% de los trabajadores con una alta identificación institucional en la dimensión organizacional, mostró un nivel poco satisfecho de satisfacción laboral, así mismo, el 29,6% de trabajadores mostró una alta identificación institucional en lo organizacional y un nivel satisfecho en la satisfacción laboral.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad de datos

Se analizó los valores con las hipótesis planteadas:

Ho: Los datos muestran una distribución normal.

Ha: Los datos no muestran una distribución normal

Criterio de elección:

- Si el Sig. p valor es inferior a 0,05 por ende Ho es rechazada, lo que significa que los datos no son normales.
- Si el Sig. p valor es mayor igual a 0,05 por ello Ho es aceptada, lo que se propone que los datos son normales.

Considerando que la muestra fue superior a los 50 participantes, por lo cual se aplicó el estadístico de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS) para comprobar la prueba de normalidad.

Tabla 5

Test de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov (KS)

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Identificación Institucional	0,130	169	0,000

Personal	0,153	169	0,000
Social	0,106	169	0,000
Organizacional	0,151	169	0,000
Satisfacción laboral	0,096	169	0,001

En la tabla 5. Se observaron los resultados del test de normalidad, que las variables Identificación Institucional con sus dimensiones evaluadas reflejaron significancias p-value = 0,000 < 0,05 así mismo, la variable Satisfacción laboral mostró significancia p-value=0,001< 0,05 Los resultados evidenciaron que, en la mayoría de los casos, los valores de significancia fueron menores a 0,05. Por lo cual se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aprobó la hipótesis alternativa (H_1), en conclusión, los datos no siguieron una distribución normal. En virtud de ello, se determinó que las variables y sus respectivas dimensiones no cumplían con el supuesto de normalidad; por tanto, para el contraste de las hipótesis planteadas se empleó el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

4.1.2 Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

Si existe una relación significativa entre Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

Nivel de significancia: α = 0,01 y Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 6

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

			Identificación Institucional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Identificación institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,329**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,329**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

En la tabla 6. Tras los análisis estadísticos se evidenció, una asociación significativa entre identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura; con un coeficiente de correlación de 0,329 donde se señaló una relación satisfactoria entre las variables y $p = 0,000 < 0,01$ A partir de dichos resultados obtenidos se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Ya que se determinó un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, presentándose una asociación favorable y significativa entre identificación institucional y satisfacción laboral.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existe una asociación significativa entre la dimensión personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$ y Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 7

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

			Personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,380**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

Tabla 7. En base a la visualización de los hallazgos del análisis estadístico, se visualizó que existió una relación significativa entre la dimensión personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura; con un coeficiente de correlación de 0,380 lo que se confirmó una asociación positiva entre las variables y p = 0,000 < 0,01 por lo tanto se determinó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Se determinó un 99% de confiabilidad y para un riesgo del 1%, existió una asociación positiva y significativa de ambas variables de dimensión personal y satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

Nivel de significancia: α = 0,05 y Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 8

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

			Social	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Social	Coeficiente de correlación	1,000	,189*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	169	169
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,189*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	169	169

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

Tabla 8. En base a la visualización de los hallazgos del análisis estadístico, se evidenció que existió una relación significativa entre la dimensión social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura; con un coeficiente de correlación de 0,189 lo cual estableció una correlación positiva entre las variables y p = 0,014 < 0,05 por lo tanto se determinó rechazar hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por lo cual; se concluyó para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, existió una relación positiva y significativa de la variable dimensión social y satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación significativa entre la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

Ha: Existe una relación significativa entre la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.

Nivel de significancia: α = 0,01 y Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 9

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

			Organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,262**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	169	169
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,262**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	169	169

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

Tabla 9. En base a la visualización de los hallazgos del análisis estadístico, se evidenció que existió una relación significativa entre la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura; con un coeficiente de correlación de 0,262 se determinó asociación favorable entre las variables y p = 0,001 < 0,01 se concluyó de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Lo que se concluyó para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existió una relación positiva y significativa entre la dimensión organizacional y la satisfacción laboral.

4.1.3 Discusión de resultados

En relación con el objetivo principal, cuyo propósito fue "determinar la relación entre la identificación institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura", la prueba de hipótesis evidenció una asociación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables ($\rho = 0{,}329$; $p = 0{,}000$). Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Dicho hallazgo demuestra que un mayor nivel de identificación institucional se asocia con un incremento en la satisfacción laboral; sin embargo, la fuerza de dicha relación fue baja. A nivel descriptivo, se observó que el 71 % de los participantes presentó un nivel alto de identificación institucional; no obstante, el 43,2 % reportó encontrarse poco satisfecho con su trabajo y el 27,8 % manifestó estar satisfecho. Estos resultados permiten inferir que, aunque se evidencia una relación significativa entre ambas variables, la satisfacción laboral está influenciada también por otros factores asociados al contexto y a las condiciones de trabajo.

Los hallazgos obtenidos son concordantes con los reportados por Qin et al., quienes identificaron una asociación favorable y significativa entre la identificación organizacional, la satisfacción laboral y desempeño de trabajadores en hospitales públicos de China (17). De manera similar, Díaz encontró una asociación significativa entre la identificación institucional y la satisfacción laboral en médicos del Hospital EsSalud Carlos Alcántara Butterfield (26), mientras que Gabino evidenció una correlación positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de Ayacucho (25). En conjunto, estos antecedentes respaldan la premisa de que un mayor sentido de pertenencia hacia la institución favorece una percepción más positiva del trabajo.

No obstante, la baja intensidad de la correlación obtenida en esta investigación indica que la identificación institucional constituye únicamente uno de los múltiples factores que explican la satisfacción laboral. Esta situación podría atribuirse a las características propias de la Dirección Regional de Salud de Piura, donde, a pesar de su elevado compromiso institucional de los trabajadores, aún persisten limitaciones relacionadas con la sobrecarga laboral, la disponibilidad de recursos, las probabilidades de desarrollarse profesionalmente y otros aspectos vinculados con la gestión del talento humano, los cuales pueden afectar la percepción de satisfacción. En ese sentido, los resultados también guardan similitud con los reportados por Vargas et al., quienes encontraron altos niveles de identificación institucional en tutores del internado médico; sin embargo, estos manifiestan insatisfacción respecto a la remuneración y a las condiciones laborales (24). Lo anterior sugiere que los profesionales del sector salud pueden desarrollar un fuerte sentido de pertenencia hacia su institución sin que ello se traduzca necesariamente en altos niveles de satisfacción laboral.

Con respecto al primer objetivo específico, orientado a establecer la asociación de la dimensión personal de la identificación institucional y la satisfacción laboral, la prueba de hipótesis mostró una asociación positiva y estadísticamente significativa ($\rho = 0{,}380$; $p = 0{,}000$), motivo por el cual se aceptó la hipótesis alterna. Este resultado evidencia que la valoración que realizan los trabajadores sobre su contribución individual, el orgullo de pertenecer a la institución y el reconocimiento de su papel dentro de la organización se relacionan con su nivel de satisfacción laboral. En el análisis descriptivo se encontró que el 71,6 % presentó un nivel alto en esta dimensión; sin embargo, el 42 % indicó encontrarse poco satisfecho laboralmente. Estos resultados evidencian que, aunque los trabajadores reconocen la importancia de sus funciones y mantienen un fuerte compromiso personal con

la institución, la satisfacción laboral continúa estando influenciada por otros elementos del entorno laboral.

Este resultado coincide con lo reportado por Vásquez, quien presentó una asociación de las variables motivación y satisfacción laboral en los colaboradores del sector salud (22). Desde el enfoque de la teoría de la identificación social, estos hallazgos pueden explicarse porque la identificación con la organización promueve el desarrollo de la autoestima y el vínculo de pertenencia de los trabajadores con su institución; sin embargo, la satisfacción laboral está sujeto a factores externos, tal como el reconocimiento institucional, las posibilidades del desarrollo profesional, la remuneración y las condiciones en las que desempeñan sus actividades.

Con respecto al segundo objetivo específico, orientado a determinar la relación entre la dimensión social de la identificación institucional y la satisfacción laboral, los hallazgos demostraron asociación positiva y estadísticamente significativa ($\rho = 0{,}189$; $p = 0{,}014$), aceptándose igualmente la hipótesis alterna. Sin embargo, el coeficiente obtenido fue el más bajo entre las dimensiones analizadas, lo que indica que las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia al grupo ejercen una influencia limitada sobre la satisfacción laboral. Desde el análisis descriptivo se observó el 66,9 % de los trabajadores tuvo un nivel alto de identificación social, mientras que el 42,6 % manifestó encontrarse poco satisfecho con su trabajo.

Estos resultados coinciden parcialmente con los obtenidos por Escalante, quien identificó una asociación de las variables clima organizacional y la satisfacción laboral en profesionales de salud de Ecuador (20). Si bien un ambiente laboral favorable fortalece las

relaciones entre compañeros y promueve el trabajo colaborativo, la satisfacción laboral también está condicionada por factores estructurales, administrativos y organizacionales que trascienden la dimensión social. En consecuencia, mantener relaciones interpersonales positivas dentro de la organización no garantiza, por sí mismo, elevados niveles de satisfacción laboral.

Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, orientado a establecer la asociación de la dimensión organizacional de la identificación institucional y satisfacción laboral, la prueba de hipótesis demostró una relación positiva y estadísticamente significativa ($\rho = 0{,}262$; $p = 0{,}001$), por lo que se aceptó la hipótesis alterna. Este hallazgo demuestra la identificación con la visión, misión valores y objetivos de la institución están asociadas con una mejor percepción de satisfacción laboral, aunque la intensidad de dicha relación también fue baja. El resultado del análisis descriptivo indicó el 66,3 % de los trabajadores presentó un nivel alto de identificación organizacional; no obstante, el 36,7 % señaló encontrarse poco satisfecho laboralmente.

Los resultados adquiridos son consistentes a las conclusiones de Amoah et al., donde demostraron que el liderazgo ético, el compromiso organizacional y el reconocimiento institucional contribuyen significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector salud (18). Asimismo, coinciden con lo reportado por López, quien demostró una asociación inversa del estrés laboral y satisfacción laboral (51). En este contexto, es posible que los trabajadores del sector salud de la Dirección Piura mantengan un elevado compromiso con los objetivos institucionales y compartan plenamente los valores organizacionales; sin embargo, las exigencias propias de sus funciones, la sobrecarga laboral

y las limitaciones institucionales podrían afectar negativamente su nivel de satisfacción laboral.

5. conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Primera: Los trabajadores de salud de la Dirección Piura tienen en su mayoría, un elevado nivel de identificación institucional, reflejado en el 71% de colaboradores que evidencian un sólido sentido de pertenencia, compromiso organizacional y concordancia con los objetivos y valores de la institución.

Segunda: Se establece que existe una relación positiva y significativa entre la identificación institucional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura (Rho de Spearman = 0,329; p = 0,000), lo que evidencia que, a mayor nivel de identificación institucional, corresponde un mayor nivel de satisfacción laboral.

Tercera: Se determina que la dimensión personal de la identificación institucional alcanza un nivel alto en el 71,6% de los trabajadores. No obstante, el 42% de quienes presentan una elevada identificación personal reporta bajos niveles de satisfacción laboral, lo que permite inferir que el compromiso individual y la valoración de la propia labor no necesariamente se traducen en una experiencia laboral satisfactoria.

Cuarta: Se establece que la dimensión social de la identificación institucional registra niveles altos en el 66,9% de los trabajadores. Sin embargo, el 42,6% de aquellos que presentan una alta identificación social manifiesta estar poco satisfecho laboralmente, evidenciando que las relaciones interpersonales positivas y el sentido de pertenencia grupal, aunque importantes, no garantizan por sí mismos una adecuada satisfacción en el trabajo.

Quinta: Se concluye que la dimensión organizacional de la identificación institucional presenta un nivel alto en el 66,3% de los trabajadores. A pesar de ello, el 36,7% de este grupo expresa un nivel bajo de satisfacción laboral, lo que sugiere la presencia de aspectos organizacionales que requieren fortalecimiento, particularmente aquellos

vinculados a las condiciones de trabajo reconocimientos de sus logros y las posibilidades del crecimiento profesional.

5.2 Recomendaciones

Primera: Fortalecer la identificación institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura mediante la implementación de actividades de integración, la difusión permanente de la misión, visión y valores institucionales, así como el reconocimiento de los logros y aportes del personal, a fin de consolidar y mantener el alto nivel de identificación institucional evidenciado.

Segunda: Implementar acciones orientadas a fortalecer la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, mediante la evaluación periódica de las condiciones de trabajo, los beneficios laborales, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo profesional y el vínculo con las autoridades, con la finalidad de contribuir a mejorar el bienestar del personal, considerando la relación significativa existente entre la identificación institucional y la satisfacción laboral.

Tercera: Fortalecer el desarrollo personal de los trabajadores mediante la implementación de programas de capacitación, actualización profesional y reconocimiento al desempeño, con la finalidad de promover una mayor satisfacción laboral y consolidar la dimensión personal de la identificación institucional.

Cuarta: Promover actividades de integración, trabajo en equipo y comunicación efectiva entre los trabajadores, con la finalidad de fortalecer las relaciones interpersonales, fomentar el sentido de pertenencia y contribuir al incremento de la satisfacción laboral, en concordancia con la dimensión social de la identificación institucional.

Quinta: Fortalecer los aspectos organizacionales relacionados con la satisfacción laboral mediante la implementación de acciones dirigidas al reconocimiento del desempeño,

la promoción de oportunidades de desarrollo profesional, el fortalecimiento de la comunicación institucional y la optimización de las condiciones laborales, con el propósito de consolidar la dimensión organizacional de la identificación institucional y contribuir a una mayor satisfacción laboral.

Referencias

1. Mere RA, Simbeni TV, Mathibe M, Mogale MN, Ntuli ST. Job satisfaction among health professionals in a District of North West province, South Africa. Health SA Gesondheid. 2023;28:a2234. doi:10.4102/hsag.v28i0.2234.

2. Tesema MB, Woldeamanuel BT, Lopiso AA, Beyene MA. Job satisfaction and its associated factors among health care workers in Saint Paul's Hospital Millennium Medical College, Ethiopia. PLoS One. 2025;20(6):e0326496. doi:10.1371/journal.pone.0326496.

3. Reuters. Más de la mitad de los trabajadores sanitarios de EE. UU. planean cambiar de trabajo el próximo año, según una encuesta [Internet]. 2025 [citado 2026 Feb 3]. Disponible en: https://www.reuters.com/

4. De Giorgio A, Barattucci M, Teresi M, Raulli G, Ballone C, Ramaci T, et al. Organizational identification as a trigger for personal well-being: associations with happiness and stress through job outcomes. J Community Appl Soc Psychol. 2023;33(1):138-151. doi:10.1002/casp.2648.

5. Wiedermann CJ, Barbieri V, Engl A, Piccoliori G. Impact of relational coordination on job satisfaction and willingness to stay: a cross-sectional survey of healthcare professionals in South Tyrol, Italy. Behav Sci (Basel). 2024;14(5):397. doi:10.3390/bs14050397.

6. Pirrotta L, Ferrari A, Cantarelli P, Belle N. Communication and job satisfaction among public employees: evidence from large-scale surveys with healthcare professionals. Int J Public Sect Manag. 2025;38(5):541-560. doi:10.1108/IJPSM-07-2024-0222.

7. Tiga-Loza DC, Mancilla-Lucumi A, Castro-Bernal MA, Vergara-Escobar OJ, Llanganate-Osorio DM, Acosta EGR. Multicenter study on satisfaction, stress and working conditions in nursing in Latin American countries. Rev Lat Am Enfermagem. 2024;32:e4392. doi:10.1590/1518-8345.7337.4392.

8. Pérez DDI, Mendoza IMC, Guerrero HM, Guevara BGM. Job satisfaction of health personnel during the health emergencies in Latin America. Rev Cienc Soc. 2023;29(1):344-356. doi:10.31876/rcs.v29i1.39755.

9. Simonetti M, Sáez L. Determinants of job satisfaction among nurses from Chilean hospitals. Invest Educ Enferm. 2023;41(3):e04. doi:10.17533/udea.iee.v41n3e04.

10. Huarhua Marrujo GV. Satisfacción y calidad de vida laboral en los trabajadores de un centro de salud, Lima 2023 [tesis en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2024 [citado 2026 Feb 3]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133110

11. Cereceda Quispe A. Satisfaction of the health staff of the Servisalud Clinic 2019 [tesis en Internet]. 2020 [citado 2026 Feb 3]. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.13053/3616

12. Identificarse con la empresa para mejorar [Internet]. [citado 2024 Dic 15]. Disponible en: https://www.directivoscede.com/conocimiento/opinion/identificarse-con-la-empresa-para-mejorar/

13. Satisfacción laboral: clave para el éxito profesional [Internet]. [citado 2024 Dic 15]. Disponible en: https://payfit.com/es/contenido-practico/satisfaccion-laboral/

14. Universidad de Piura. La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones [Internet]. Piura: UDEP Hoy; 2023 [citado 2024 Abr 26]. Disponible en: https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/

15. Universidad de Piura. La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones [Internet]. Piura: UDEP Hoy; 2023 [citado 2024 Abr 26]. Disponible en: https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/

16. Teoría de Maslow y Herzberg [Internet]. Madrid: iFP; 2017 [citado 2024 Dic 15]. Disponible en: https://www.ifp.es/blog/la-motivacion-maslow-y-herzberg

17. Bifan D. The link between job embeddedness, organizational identification, job satisfaction, and job performance among medical staff in Guangxi public hospitals: a mediation model analysis. Int J Sci Bus. 2023;24(1):66-80.

18. Amoah C, Jehu-Appiah J, Boateng EA. Ethical leadership, job satisfaction, and organisational commitment among health workers in Ghana: evidence from Central Region hospitals. J Hum Resour Sustain Stud. 2022;10(1):123-141. doi:10.4236/jhrss.2022.101009.

19. Villamizar CIG, García EAC, Contreras-Pacheco OE. Identificación profesional y comportamiento organizacional de los profesionales de la comunicación. Suma Neg. 2020;11(25):139-148.

20. Fierro Escalante MA. Satisfacción laboral y clima organizacional en médicos y enfermeras de centros de salud en la ciudad de Quito [tesis de licenciatura]. Quito:

Universidad Internacional SEK; 2022. Disponible en: https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4635

21. Edwards-Dandridge YM. Work engagement, job satisfaction, and nurse turnover intention [doctoral dissertation]. Minneapolis (MN): Walden University; 2019. Disponible en: Repositorio oficial de Walden University – texto completo

22. Vasquez Aguilera C. Motivación laboral y satisfacción de los trabajadores de un establecimiento de salud, Chiclayo 2024 [tesis de maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2025. Disponible en: Repositorio institucional UCV – texto completo

23. Pamela ABS, Aguilar Quenta L. Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores de un centro de salud, Tacna-2023 [tesis en Internet]. 2024 [citado 2026 Feb 18]. Disponible en: https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/2763

24. Tello JAS, Hidalgo AV, Cerda DJV, Cabrera KNR, Sandoval DU. Nivel de identificación institucional y grado de satisfacción laboral en tutores del internado médico de la Universidad Ricardo Palma 2024 [preprint en Internet]. SciELO Preprints; 2024 [citado 2024 Dic 29]. doi:10.1590/SciELOPreprints.10752. Disponible en: https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/10752

25. Gabino Candia R. Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho 2022 [tesis en Internet]. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2023 [citado 2026 Feb 18]. Disponible en: http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/6058

26. Anderson Diaz CE. Nivel de identificación institucional y grado de satisfacción laboral del personal médico Hospital ESSALUD Carlos Alcántara Butterfield Lima 2022 [Internet]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2023 [citado 2024 Abr 21]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12602

27. LaPoint SC. Factors associated with the job satisfaction of autistic adults. Res Autism Spectr Disord. 2024;112:102330. doi:10.1016/j.rasd.2024.102330.

28. Wang H, Liu X. Volatility spillover features in financial industries and identification of systemically important financial institutions: a new perspective. Pac Basin Finance J. 2024;83:102241. doi:10.1016/j.pacfin.2023.102241.

29. La Nueva Retórica como Identificación (tercera entrega) [Internet]. Buenos Aires: Barresi & Asoc.; 2022 [citado 2025 Ene 10]. Disponible en: https://barresi.com.ar/de-la-organizacion-como-oradora-al-ethos-digital/

30. Huarcaya REC, Vigil LMF, Torres SYG. La identidad institucional docente en educación superior: una revisión sistemática. IGOBERNANZA. 2021;4(15):15. doi:10.47865/igob.vol4.2021.140.

31. Teoría de relaciones humanas, aportes, origen, referentes, limitaciones [Internet]. [citado 2025 Ene 10]. Disponible en: https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/

32. Xiao H, Xie W, Liu B. An empirical study on the influence of new generation employees' job satisfaction on contextual performance in the energy industry. Heliyon. 2024;10(9):e30073. doi:10.1016/j.heliyon.2024.e30073.

33. Ren Y, Tang R, Li M. The relationship between delay of gratification and work engagement: the mediating role of job satisfaction. Heliyon. 2022;8(8):e10111. doi:10.1016/j.heliyon.2022.e10111.

34. Lelo J. The effect of work environment on employees' job satisfaction: empirical evidence from the banking industry. J Manag Theory Appl. 2024;17(1):149-162. doi:10.20473/jmtt.v17i1.54567.

35. Aloraini RA, AlAhmed NS, AlMutlaq GM, Ansari ZA. Examining the impact of work environment, salary, and motivation on job satisfaction among faculty in Saudi Arabia's public universities. Eur J Bus Manag Res. 2025;10(5):39-46. doi:10.24018/ejbmr.2025.10.5.2747.

36. Omodo Y, Nsereko ND, Eton M. Institutional staff policies' implementation and employee job satisfaction in Uganda: a mediating effect of work environment. Afr J Bus Manag. 2025;19(5):89-105. doi:10.5897/AJBM2025.9656. Disponible en: Página oficial del artículo – African Journal of Business Management

37. Calderón Landívar R, Tigse Yánez JM, Garzón YG, Chávez Arizala JF. Evaluation of job satisfaction in nursing staff of the Dr. Gustavo Domínguez General Hospital, Ecuador. Salud Integral y Comunitaria [Internet]. 2025;3:104. doi:10.62486/sic2025104. Disponible en: https://sic.ageditor.org/index.php/sic/article/view/104?utm_source=chatgpt.com

38. Alkhateeb M, Althabaiti K, Ahmed S, Lövestad S, Khan J. A systematic review of the determinants of job satisfaction in healthcare workers in health facilities in Gulf Cooperation Council countries. Glob Health Action. 2025;18(1):2479910. doi:10.1080/16549716.2025.2479910.

39. Faryal, Naqvi I. The relationship between job satisfaction and job performance: a study on frontline healthcare workers. Ann Soc Sci Perspect. 2023;4:171-183. doi:10.52700/assap.v4i1.255.

40. Loudoun R, Biggs A, Robertson A, Townsend K, Troth A. Supervisor-worker relationships and the work environment: development and validation of a construction specific measure. Saf Sci. 2024;177:106587. doi:10.1016/j.ssci.2024.106587.

41. Díaz-Carrión R, Navajas-Romero V, Casas-Rosal JC. Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. Int J Hosp Manag. 2020;90:102631. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102631.

42. Método hipotético-deductivo [Internet]. Encyclopaedia Herder; [citado 2024 Ago 18]. Disponible en: https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/M%C3%A9todo_hipot%C3%A9tico-deductivo

43. Investigación cuantitativa [Internet]. Qualtrics; [citado 2024 Ago 18]. Disponible en: https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/investigacion/investigacion-cuantitativa/

44. Lozada J. Investigación aplicada: definición, propiedad intelectual e industria. CienciAmérica. 2014;3(1):47-50.

45. Redacción CEUPE. ¿Qué es un estudio de prospectiva? [Internet]. CEUPE; 2022 [citado 2024 Ago 18]. Disponible en: https://www.ceupe.do/blog/que-es-un-estudio-de-prospectiva.html

46. S D, Christopher BP. A decadal review of organizational identification: insights from bibliometric analysis and content analysis. Humanit Soc Sci Commun. 2024;11(1):1483. doi:10.1057/s41599-024-03990-7.

47. Learn all about data collection techniques in research [Internet]. Careers360; [citado 2026 Mar 2]. Disponible en: https://www.careers360.com/courses-certifications/articles/data-collection-methods-and-techniques

48. Rivera Espinoza MC. Identidad institucional y desempeño laboral de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019 [tesis en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020 [citado 2024 Sep 1]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45475

49. Milla Cueva MM. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Huaraz, 2018 [tesis en Internet]. 2020 [citado 2024 Dic 29]. Disponible en: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14829

50. Pérez-León G. ¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach? [Internet]. LinkedIn; 2022 oct 30 [citado 2026 Ago 22]. Disponible en:https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-y-para-sirve-el-alfa-de-cronbach-gabriel-p%C3%A9rez-le%C3%B3n-

51. Julón López I. Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de salud Hualgayoc-Bambamarca-2024 [tesis de pregrado en Internet]. Lima: Universidad Autónoma del Perú; 2024 [citado 2026 Feb 18]. Disponible en: https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/3801.

52. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Reference manual on scientific evidence. 4th ed. Washington, DC: The National Academies Press; 2025. [citado 23 ago 2026]. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK621600/

Anexos

Anexo 1: matriz consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema general ¿Cuál es la relación entre la identificación institucional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura durante el 2026? **Problemas específicos** ¿Cuál es la relación entre la dimensión personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud? ¿Cuál es la relación entre la dimensión social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud? ¿Cuál es la relación entre la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud?	**Objetivo general** Establecer la relación entre la identificación institucional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026 **Objetivos específicos** Identificar la relación de la dimensión personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026. Identificar la relación entre la dimensión social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026. Identificar la relación entre la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en	**Hipótesis general** H1: Existe una relación significativa entre identificación institucional y de satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026. **Hipótesis específicas** H1: Existe una relación significativa entre la dimensión personal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026. H2: Existe una relación significativa entre la dimensión social y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026. H3: Existe una relación significativa entre la dimensión organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de la	**Variable 1** **Identificación institucional** **Dimensiones** Personal Social Organizacional **Variable 2** **Satisfacción laboral** Condiciones físicas o materiales. Beneficios laborales y/o remunerativos. Políticas Administrativas. Relaciones interpersonales. Desarrollo personal. Desempeño de tareas. Relación con la autoridad.	**Método** hipotético-deductivo **Enfoque** Cuantitativa **Tipo** Aplicada **Diseño** No experimental Correlacional Prospectivo **Población** Trabajadores de la Dirección Regional de Salud **Muestra** 169 participantes

	trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.	Dirección Regional de Salud de Piura, 2026.		

Anexo 02: instrumento de identificación institucional

Estimados participantes, el presente instrumento forma parte del trabajo de tesis: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PIURA, 2026. Es de carácter anónimo y tendrá como finalidad identificar la proporción del nivel de identificación institucional de acuerdo a sus dimensiones.

SEXO: M ( ) F ( )

EDAD: 26-35 años ( )
36-45 años ( )
46-55 años ( )
56 a más ( )

TIEMPO LABORAL: 1 a 4 años ( )
5 a 10 años ( )
11 a 16 años ( )
17 a 21 años ( )
Mayor a 21 años ( )

Muy pocas veces (1) Pocas veces (2) A veces (3) Bastantes veces (4) Muchas veces (5)

Personal	1	2	3	4	5
1. Me siento emocionalmente relacionado con esta institución					
2. Me siento motivado(a) en el desempeño de mis funciones laborales.					
3. Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizó en la institución.					
4. Disfruto llevar a cabo mis actividades laborales.					
5. Me encuentro comprometido(a) con el logro de mis objetivos laborales.					
6. Considero que mi trabajo contribuye a mi desarrollo personal.					
7. Me identifico con las funciones que desempeño.					
8. Me siento satisfecho(a) con las condiciones de mi puesto de trabajo.					
9. Procuro mejorar continuamente mi desempeño laboral.					
10. Me siento desmotivado(a) en el desarrollo de mis funciones.					
Social					
11. Me percibo como parte importante de mi equipo de trabajo.					
12. Cumplo con los compromisos laborales asumidos con mis compañeros.					
13. Mantengo relaciones interpersonales adecuadas en mi entorno laboral.					
14. Trabajo de manera colaborativa con mis compañeros para el logro de objetivos.					
15. Existe una comunicación efectiva dentro de mi equipo de trabajo.					
16. Recibo apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.					
17. Comparto información relevante con los miembros de mi equipo.					
18. Participo activamente en las actividades grupales de la institución.					
19. Existe un clima de confianza entre los miembros de mi equipo.					
20. Prefiero trabajar de manera individual en lugar de colaborar con otros.					
Organizacional					

21. Conozco la misión y visión de la institución.					
22. Conozco las normas y políticas institucionales.					
23. Aplico los valores institucionales en el desarrollo de mi trabajo.					
24. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la institución.					
25. Recomendaría esta institución como un buen lugar de trabajo.					
26. Me identifico con los objetivos institucionales.					
27. Me interesa conocer aspectos relevantes sobre la institución.					
28. Me mantengo informado(a) sobre las actividades institucionales.					
29. Considero que la institución goza de buena reputación.					
30. No me siento identificado(a) con la institución.					
PUNTAJE TOTAL					

Baremación de la variable: Identificación Institucional

	Niveles		
	Baja	**Moderada**	**Alta**
Identificación Institucional	30 - 70	71 - 111	112 - 150
Dimensiones:			
Personal	10 – 23	24 – 37	38 - 50
Social	10 – 23	24 – 37	38 - 50
Organizacional	10 – 23	24 – 37	38 - 50

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores

INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimados participantes, el presente instrumento forma parte del trabajo de tesis: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PIURA, 2026. Es de carácter anónimo y tendrá como finalidad establecer la proporción del grado de satisfacción laboral.

SEXO: M ( ) F ( )

EDAD: 26-35 años ( )
36-45 años ( )
46-55 años ( )
56 a más ( )

TIEMPO LABORAL: 1 a 4 años ( )
5 a 10 años ( )
11 a 16 años ( )
17 a 21 años ( )
Mayor a 21 años ( )

Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)

Condiciones físicas o materiales	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
1. El ambiente físico de trabajo es adecuado para el desempeño de mis funciones.					
2. Dispongo de los recursos necesarios para realizar mis labores.					
3. Las condiciones de seguridad en mi lugar de trabajo son adecuadas.					
Beneficios laborales y/o remunerativos					
4. Mi remuneración es justa en relación con las funciones que desempeño.					
5. Los beneficios laborales que recibo son adecuados.					
6. Existen incentivos laborales que favorecen mi desempeño.					
7. Considero que mi remuneración es insuficiente.					
Políticas administrativas					
8. Las políticas institucionales son claras y comprensibles.					
9. Las normas se aplican de manera equitativa entre los trabajadores.					
10. Existe flexibilidad en la gestión administrativa.					
11. Percibo la existencia de trato injusto en la institución.					
Relaciones interpersonales					
12. El clima laboral en mi área es adecuado.					
13. Existe apoyo mutuo entre los trabajadores.					
14. Los conflictos laborales se resuelven de manera adecuada.					
Desarrollo personal					
15. La institución brinda oportunidades de capacitación.					
16. Existen oportunidades de crecimiento profesional.					
17. Dispongo de autonomía en el desarrollo de mis funciones.					
Desempeño de tareas					
18. La carga laboral asignada es adecuada.					
19. Me siento satisfecho(a) con los logros alcanzados en mi trabajo.					

20. Mi trabajo es valorado dentro de la institución.					
21. Considero que mi trabajo carece de importancia.					
Relación con la autoridad					
22. Mi superior ejerce un liderazgo adecuado.					
23. Recibo apoyo de mi superior cuando lo necesito.					
24. Mi desempeño laboral es reconocido por mis superiores.					
25. No me siento valorado(a) por mis superiores.					
PUNTAJE TOTAL					

Baremación de la variable: Satisfacción laboral

	Niveles		
	Insatisfecho	**Poco satisfecho**	**Satisfecho**
Satisfacción laboral	25 – 58	59 – 92	93 - 125

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores

Anexo 03: Validez del instrumento

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

Nº	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia	
	Variable 1: Identificación institucional								
	Dimensión 1: Personal	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Me siento emocionalmente relacionado con esta institución	X		X		X		X	
2	Me siento motivado(a) en el desempeño de mis funciones laborales	X		X		X		X	
3	Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo en la institución.	X		X		X		X	
4	Disfruto llevar a cabo mis actividades laborales.	X		X		X		X	
5	Me encuentro comprometido(a) con el logro de mis objetivos laborales.	X		X		X		X	
6	Considero que mi trabajo contribuye a mi desarrollo personal.	X		X		X		X	
7	Me identifico con las funciones que desempeño.	X		X		X		X	
8	Me siento satisfecho(a) con las condiciones de mi puesto de trabajo.	X		X		X		X	
9	Procuro mejorar continuamente mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
10	Me siento desmotivado(a) en el desarrollo de mis funciones.	X		X		X		X	
	Dimensión 2: Social	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Me percibo como parte importante de mi equipo de trabajo.	X		X		X		X	
12	Cumplo con los compromisos laborales asumidos con mis compañeros.	X		X		X		X	
13	Mantengo relaciones interpersonales adecuadas en mi entorno laboral.	X		X		X		X	
14	Trabajo de manera colaborativa con mis compañeros para el logro de objetivos.	X		X		X		X	
15	Existe una comunicación efectiva dentro de mi equipo de trabajo.	X		X		X		X	
16	Recibo apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.	X		X		X		X	
17	Comparto información relevante con los miembros de mi equipo.	X		X		X		X	
18	Participo activamente en las actividades grupales de la institución.	X		X		X		X	
19	Existe un clima de confianza entre los miembros de mi equipo.	X		X		X		X	
20	Prefiero trabajar de manera individual en lugar de colaborar con otros.	X		X		X		X	
	Dimensión 3: Organizacional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	Conozco la misión y visión de la institución.	X		X		X		X	
22	Conozco las normas y políticas institucionales.	X		X		X		X	

23	Aplico los valores institucionales en el desarrollo de mi trabajo.	X		X		X		X	
24	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la institución.	X		X		X		X	
25	Recomendaría esta institución como un buen lugar de trabajo.	X		X		X		X	
26	Me identifico con los objetivos institucionales.	X		X		X		X	
27	Me interesa conocer aspectos relevantes sobre la institución.	X		X		X		X	
28	Me mantengo informado(a) sobre las actividades institucionales.	X		X		X		X	
29	Considero que la institución goza de buena reputación.	X		X		X		X	
30	No me siento identificado(a) con la institución.	X		X		X		X	
	Variable 2: Satisfacción laboral								
	Dimensión 1: Condiciones físicas o materiales	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
1	El ambiente físico de trabajo es adecuado para el desempeño de mis funciones.	X		X		X		X	
2	Dispongo de los recursos necesarios para realizar mis labores.	X		X		X		X	
3	Las condiciones de seguridad en mi lugar de trabajo son adecuadas.	X		X		X		X	
	Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
4	Mi remuneración es justa en relación con las funciones que desempeño.	X		X		X		X	
5	Los beneficios laborales que recibo son adecuados.	X		X		X		X	
6	Existen incentivos laborales que favorecen mi desempeño.	X		X		X		X	
7	Considero que mi remuneración es insuficiente.	X		X		X		X	
	Dimensión 3: Políticas administrativas								
8	Las políticas institucionales son claras y comprensibles.	X		X		X		X	
9	Las normas se aplican de manera equitativa entre los trabajadores.	X		X		X		X	
10	Existe flexibilidad en la gestión administrativa.	X		X		X		X	
11	Percibo la existencia de trato injusto en la institución.	X		X		X		X	
	Dimensión 4: Relaciones interpersonales								
12	El clima laboral en mi área es adecuado.	X		X		X		X	
13	Existe apoyo mutuo entre los trabajadores.	X		X		X		X	
14	Los conflictos laborales se resuelven de manera adecuada.	X		X		X		X	
	Dimensión 5: Desarrollo personal								
15	La institución brinda oportunidades de capacitación.	X		X		X		X	

16	Existen oportunidades de crecimiento profesional.	✓		✓		✓		✓	
17	Dispongo de autonomía en el desarrollo de mis funciones.	✓		✓		✓		✓	
	Dimensión 6: Desempeño de tareas								
18	La carga laboral asignada es adecuada.	✓		✓		✓		✓	
19	Me siento satisfecho(a) con los logros alcanzados en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
20	Mi trabajo es valorado dentro de la institución.	✓		✓		✓		✓	
21	Considero que mi trabajo carece de importancia.	✓		✓		✓		✓	
	Dimensión 7: Relación con la autoridad								
22	Mi superior ejerce un liderazgo adecuado.	✓		✓		✓		✓	
23	Recibo apoyo de mi superior cuando lo necesito.	✓		✓		✓		✓	
24	Mi desempeño laboral es reconocido por mis superiores.	✓		✓		✓		✓	
25	25. No me siento valorado(a) por mis superiores.	✓		✓		✓		✓	

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. ESCOBEDO DIAZ MARLENY

DNI: 02844369

Especialidad del validador: FARMACIA CLINICA Y ATENCION FARMACEUTICA

PIURA 5 de MARZO de 2026

Dra. Marleny Escobedo Díaz
CQFP N° 02020 RNE N° 326
JEFE DEL SERVICIO DE FARMACIA
HOSP. II EsSalud JOSE CAYETANO HERRERA PEREA
EsSalud

Firma del experto informante

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

N°	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia	
	Variable 1: Identificación institucional								
	Dimensión 1: Personal	**SI**	**NO**	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Me siento emocionalmente relacionado con esta institución	X		X		X		X	
2	Me siento motivado(a) en el desempeño de mis funciones laborales	X		X		X		X	
3	Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo en la institución.	X		X		X		X	
4	Disfruto llevar a cabo mis actividades laborales.	X		X		X		X	
5	Me encuentro comprometido(a) con el logro de mis objetivos laborales.	X		X		X		X	
6	Considero que mi trabajo contribuye a mi desarrollo personal.	X		X		X		X	
7	Me identifico con las funciones que desempeño.	X		X		X		X	
8	Me siento satisfecho(a) con las condiciones de mi puesto de trabajo.	X		X		X		X	
9	Procuro mejorar continuamente mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
10	Me siento desmotivado(a) en el desarrollo de mis funciones.	X		X		X		X	
	Dimensión 2: Social	**SI**	**NO**	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Me percibo como parte importante de mi equipo de trabajo.	X		X		X		X	
12	Cumplo con los compromisos laborales asumidos con mis compañeros.	X		X		X		X	
13	Mantengo relaciones interpersonales adecuadas en mi entorno laboral.	X		X		X		X	
14	Trabajo de manera colaborativa con mis compañeros para el logro de objetivos.	X		X		X		X	
15	Existe una comunicación efectiva dentro de mi equipo de trabajo.	X		X		X		X	
16	Recibo apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.	X		X		X		X	
17	Comparto información relevante con los miembros de mi equipo.	X		X		X		X	
18	Participo activamente en las actividades grupales de la institución.	X		X		X		X	
19	Existe un clima de confianza entre los miembros de mi equipo.	X		X		X		X	
20	Prefiero trabajar de manera individual en lugar de colaborar con otros.	X		X		X		X	
	Dimensión 3: Organizacional	**SI**	**NO**	SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	Conozco la misión y visión de la institución.	X		X		X		X	
22	Conozco las normas y políticas institucionales.	X		X		X		X	

23	Aplico los valores institucionales en el desarrollo de mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
24	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la institución.	✓		✓		✓		✓	
25	Recomendaría esta institución como un buen lugar de trabajo.	✓		✓		✓		✓	
26	Me identifico con los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		✓	
27	Me interesa conocer aspectos relevantes sobre la institución.	✓		✓		✓		✓	
28	Me mantengo informado(a) sobre las actividades institucionales.	✓		✓		✓		✓	
29	Considero que la institución goza de buena reputación.	✓		✓		✓		✓	
30	No me siento identificado(a) con la institución.	✓		✓		✓		✓	
	Variable 2: Satisfacción laboral								
	Dimensión 1: Condiciones físicas o materiales	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
1	El ambiente físico de trabajo es adecuado para el desempeño de mis funciones.	✓		✓		✓		✓	
2	Dispongo de los recursos necesarios para realizar mis labores.	✓		✓		✓		✓	
3	Las condiciones de seguridad en mi lugar de trabajo son adecuadas.	✓		✓		✓		✓	
	Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
4	Mi remuneración es justa en relación con las funciones que desempeño.	✓		✓		✓		✓	
5	Los beneficios laborales que recibo son adecuados.	✓		✓		✓		✓	
6	Existen incentivos laborales que favorecen mi desempeño.	✓		✓		✓		✓	
7	Considero que mi remuneración es insuficiente.	✓		✓		✓		✓	
	Dimensión 3: Políticas administrativas								
8	Las políticas institucionales son claras y comprensibles.	✓		✓		✓		✓	
9	Las normas se aplican de manera equitativa entre los trabajadores.	✓		✓		✓		✓	
10	Existe flexibilidad en la gestión administrativa.	✓		✓		✓		✓	
11	Percibo la existencia de trato injusto en la institución.	✓		✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Relaciones interpersonales								
12	El clima laboral en mi área es adecuado.	✓		✓		✓		✓	
13	Existe apoyo mutuo entre los trabajadores.	✓		✓		✓		✓	
14	Los conflictos laborales se resuelven de manera adecuada.	✓		✓		✓		✓	
	Dimensión 5: Desarrollo personal								
15	La institución brinda oportunidades de capacitación.	✓		✓		✓		✓	

16	Existen oportunidades de crecimiento profesional.	X		X		X		X	
17	Dispongo de autonomía en el desarrollo de mis funciones.	X		X		X		X	
	Dimensión 6: Desempeño de tareas								
18	La carga laboral asignada es adecuada.	X		X		X		X	
19	Me siento satisfecho(a) con los logros alcanzados en mi trabajo.	X		X		X		X	
20	Mi trabajo es valorado dentro de la institución.	X		X		X		X	
21	Considero que mi trabajo carece de importancia.	X		X		X		X	
	Dimensión 7: Relación con la autoridad								
22	Mi superior ejerce un liderazgo adecuado.	X		X		X		X	
23	Recibo apoyo de mi superior cuando lo necesito.	X		X		X		X	
24	Mi desempeño laboral es reconocido por mis superiores.	X		X		X		X	
25	25. No me siento valorado(a) por mis superiores.	X		X		X		X	

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. MG. ROJAS AGUILAR JOHNNY

DNI: 40447078

Especialidad del validador: MG. GEST. DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Mg. Q.F. Johnny Rojas Aguilar
CQFP N° 13731
MG. EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD

03 de MARZO de 2026

Firma del experto informante

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

N°	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia	
	Variable 1: Identificación institucional								
	Dimensión 1: Personal	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Me siento emocionalmente relacionado con esta institución	X		X		X		X	
2	Me siento motivado(a) en el desempeño de mis funciones laborales	X		X		X		X	
3	Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo en la institución.	X		X		X		X	
4	Disfruto llevar a cabo mis actividades laborales.	X		X		X		X	
5	Me encuentro comprometido(a) con el logro de mis objetivos laborales.	X		X		X		X	
6	Considero que mi trabajo contribuye a mi desarrollo personal.	X		X		X		X	
7	Me identifico con las funciones que desempeño.	X		X		X		X	
8	Me siento satisfecho(a) con las condiciones de mi puesto de trabajo.	X		X		X		X	
9	Procuro mejorar continuamente mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
10	Me siento desmotivado(a) en el desarrollo de mis funciones.	X		X		X		X	
	Dimensión 2: Social	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Me percibo como parte importante de mi equipo de trabajo.	X		X		X		X	
12	Cumplo con los compromisos laborales asumidos con mis compañeros.	X		X		X		X	
13	Mantengo relaciones interpersonales adecuadas en mi entorno laboral.	X		X		X		X	
14	Trabajo de manera colaborativa con mis compañeros para el logro de objetivos.	X		X		X		X	
15	Existe una comunicación efectiva dentro de mi equipo de trabajo.	X		X		X		X	
16	Recibo apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.	X		X		X		X	
17	Comparto información relevante con los miembros de mi equipo.	X		X		X		X	
18	Participo activamente en las actividades grupales de la institución.	X		X		X		X	
19	Existe un clima de confianza entre los miembros de mi equipo.	X		X		X		X	
20	Prefiero trabajar de manera individual en lugar de colaborar con otros.	X		X		X		X	
	Dimensión 3: Organizacional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	Conozco la misión y visión de la institución.	X		X		X		X	
22	Conozco las normas y políticas institucionales.	X		X		X		X	

23	Aplico los valores institucionales en el desarrollo de mi trabajo.	X		X		X		X	
24	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la institución.	X		X		X		X	
25	Recomendaría esta institución como un buen lugar de trabajo.	X		X		X		X	
26	Me identifico con los objetivos institucionales.	X		X		X		X	
27	Me interesa conocer aspectos relevantes sobre la institución.	X		X		X		X	
28	Me mantengo informado(a) sobre las actividades institucionales.	X		X		X		X	
29	Considero que la institución goza de buena reputación.	X		X		X		X	
30	No me siento identificado(a) con la institución.	X		X		X		X	
	Variable 2: Satisfacción laboral								
	Dimensión 1: Condiciones físicas o materiales	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
1	El ambiente físico de trabajo es adecuado para el desempeño de mis funciones.	X		X		X		X	
2	Dispongo de los recursos necesarios para realizar mis labores.	X		X		X		X	
3	Las condiciones de seguridad en mi lugar de trabajo son adecuadas.	X		X		X		X	
	Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
4	Mi remuneración es justa en relación con las funciones que desempeño.	X		X		X		X	
5	Los beneficios laborales que recibo son adecuados.	X		X		X		X	
6	Existen incentivos laborales que favorecen mi desempeño.	X		X		X		X	
7	Considero que mi remuneración es insuficiente.	X		X		X		X	
	Dimensión 3: Políticas administrativas								
8	Las políticas institucionales son claras y comprensibles.	X		X		X		X	
9	Las normas se aplican de manera equitativa entre los trabajadores.	X		X		X		X	
10	Existe flexibilidad en la gestión administrativa.	X		X		X		X	
11	Percibo la existencia de trato injusto en la institución.	X		X		X		X	
	Dimensión 4: Relaciones interpersonales								
12	El clima laboral en mi área es adecuado.	X		X		X		X	
13	Existe apoyo mutuo entre los trabajadores.	X		X		X		X	
14	Los conflictos laborales se resuelven de manera adecuada.	X		X		X		X	
	Dimensión 5: Desarrollo personal								
15	La institución brinda oportunidades de capacitación.	X		X		X		X	

16	Existen oportunidades de crecimiento profesional.	X		X		X		X	
17	Dispongo de autonomía en el desarrollo de mis funciones.	X		X		X		X	
	Dimensión 6: Desempeño de tareas								
18	La carga laboral asignada es adecuada.	X		X		X		X	
19	Me siento satisfecho(a) con los logros alcanzados en mi trabajo.	X		X		X		X	
20	Mi trabajo es valorado dentro de la institución.	X		X		X		X	
21	Considero que mi trabajo carece de importancia.	X		X		X		X	
	Dimensión 7: Relación con la autoridad								
22	Mi superior ejerce un liderazgo adecuado.	X		X		X		X	
23	Recibo apoyo de mi superior cuando lo necesito.	X		X		X		X	
24	Mi desempeño laboral es reconocido por mis superiores.	X		X		X		X	
25	25. No me siento valorado(a) por mis superiores.	X		X		X		X	

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. MG. TUME FLORES LUCERO ELENA

DNI: 48337102

Especialidad del validador: Q.F. MG. GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Q.F. Mg. Lucero Tume Flores
COFP 21793

03 de MARZO de 2026

Firma del experto informante

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

Nº	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia	
	Variable 1: Identificación institucional								
	Dimensión 1: Personal	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
1	Me siento emocionalmente relacionado con esta institución	X		X		X		X	
2	Me siento motivado(a) en el desempeño de mis funciones laborales	X		X		X		X	
3	Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo en la institución.	X		X		X		X	
4	Disfruto llevar a cabo mis actividades laborales.	X		X		X		X	
5	Me encuentro comprometido(a) con el logro de mis objetivos laborales.	X		X		X		X	
6	Considero que mi trabajo contribuye a mi desarrollo personal.	X		X		X		X	
7	Me identifico con las funciones que desempeño.	X		X		X		X	
8	Me siento satisfecho(a) con las condiciones de mi puesto de trabajo.	X		X		X		X	
9	Procuro mejorar continuamente mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
10	Me siento desmotivado(a) en el desarrollo de mis funciones.	X		X		X		X	
	Dimensión 2: Social	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
11	Me percibo como parte importante de mi equipo de trabajo.	X		X		X		X	
12	Cumplo con los compromisos laborales asumidos con mis compañeros.	X		X		X		X	
13	Mantengo relaciones interpersonales adecuadas en mi entorno laboral.	X		X		X		X	
14	Trabajo de manera colaborativa con mis compañeros para el logro de objetivos.	X		X		X		X	
15	Existe una comunicación efectiva dentro de mi equipo de trabajo.	X		X		X		X	
16	Recibo apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.	X		X		X		X	
17	Comparto información relevante con los miembros de mi equipo.	X		X		X		X	
18	Participo activamente en las actividades grupales de la institución.	X		X		X		X	
19	Existe un clima de confianza entre los miembros de mi equipo.	X		X		X		X	
20	Prefiero trabajar de manera individual en lugar de colaborar con otros.	X		X		X		X	
	Dimensión 3: Organizacional	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
21	Conozco la misión y visión de la institución.	X		X		X		X	
22	Conozco las normas y políticas institucionales.	X		X		X		X	

23	Aplico los valores institucionales en el desarrollo de mi trabajo.	X		X		X		X	
24	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la institución.	X		X		X		X	
25	Recomendaría esta institución como un buen lugar de trabajo.	X		X		X		X	
26	Me identifico con los objetivos institucionales.	X		X		X		X	
27	Me interesa conocer aspectos relevantes sobre la institución.	X		X		X		X	
28	Me mantengo informado(a) sobre las actividades institucionales.	X		X		X		X	
29	Considero que la institución goza de buena reputación.	X		X		X		X	
30	No me siento identificado(a) con la institución.	X		X		X		X	
	Variable 2: Satisfacción laboral								
	Dimensión 1: Condiciones físicas o materiales	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
1	El ambiente físico de trabajo es adecuado para el desempeño de mis funciones.	X		X		X		X	
2	Dispongo de los recursos necesarios para realizar mis labores.	X		X		X		X	
3	Las condiciones de seguridad en mi lugar de trabajo son adecuadas.	X		X		X		X	
	Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
4	Mi remuneración es justa en relación con las funciones que desempeño.	X		X		X		X	
5	Los beneficios laborales que recibo son adecuados.	X		X		X		X	
6	Existen incentivos laborales que favorecen mi desempeño.	X		X		X		X	
7	Considero que mi remuneración es insuficiente.	X		X		X		X	
	Dimensión 3: Políticas administrativas								
8	Las políticas institucionales son claras y comprensibles.	X		X		X		X	
9	Las normas se aplican de manera equitativa entre los trabajadores.	X		X		X		X	
10	Existe flexibilidad en la gestión administrativa.	X		X		X		X	
11	Percibo la existencia de trato injusto en la institución.	X		X		X		X	
	Dimensión 4: Relaciones interpersonales								
12	El clima laboral en mi área es adecuado.	X		X		X		X	
13	Existe apoyo mutuo entre los trabajadores.	X		X		X		X	
14	Los conflictos laborales se resuelven de manera adecuada.	X		X		X		X	
	Dimensión 5: Desarrollo personal								
15	La institución brinda oportunidades de capacitación.	X		X		X		X	

16	Existen oportunidades de crecimiento profesional.	X		X		X		X	
17	Dispongo de autonomía en el desarrollo de mis funciones.	X		X		X		X	
	Dimensión 6: Desempeño de tareas								
18	La carga laboral asignada es adecuada.	X		X		X		X	
19	Me siento satisfecho(a) con los logros alcanzados en mi trabajo.	X		X		X		X	
20	Mi trabajo es valorado dentro de la institución.	X		X		X		X	
21	Considero que mi trabajo carece de importancia.	X		X		X		X	
	Dimensión 7: Relación con la autoridad								
22	Mi superior ejerce un liderazgo adecuado.	X		X		X		X	
23	Recibo apoyo de mi superior cuando lo necesito.	X		X		X		X	
24	Mi desempeño laboral es reconocido por mis superiores.	X		X		X		X	
25	25. No me siento valorado(a) por mis superiores.	X		X		X		X	

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Esparza Abanto Edgar Antonio

DNI: 40312375

Especialidad del validador: Gestion de Servicios de Salud.

Mg. Q.F. Edgar Antonio Esparza Abanto
CQF F.P. N° 15698
MG. EN GESTION DE SERVICIOS DE LA SALUD

..... de ..... de 2026

Firma del experto informante

Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026

Nº	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia	
	Variable 1: Identificación institucional								
	Dimensión 1: Personal	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
1	Me siento emocionalmente relacionado con esta institución	X		X		X		X	
2	Me siento motivado(a) en el desempeño de mis funciones laborales	X		X		X		X	
3	Me siento satisfecho(a) con el trabajo que realizo en la institución.	X		X		X		X	
4	Disfruto llevar a cabo mis actividades laborales.	X		X		X		X	
5	Me encuentro comprometido(a) con el logro de mis objetivos laborales.	X		X		X		X	
6	Considero que mi trabajo contribuye a mi desarrollo personal.	X		X		X		X	
7	Me identifico con las funciones que desempeño.	X		X		X		X	
8	Me siento satisfecho(a) con las condiciones de mi puesto de trabajo.	X		X		X		X	
9	Procuro mejorar continuamente mi desempeño laboral.	X		X		X		X	
10	Me siento desmotivado(a) en el desarrollo de mis funciones.	X		X		X		X	
	Dimensión 2: Social	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
11	Me percibo como parte importante de mi equipo de trabajo.	X		X		X		X	
12	Cumplo con los compromisos laborales asumidos con mis compañeros.	X		X		X		X	
13	Mantengo relaciones interpersonales adecuadas en mi entorno laboral.	X		X		X		X	
14	Trabajo de manera colaborativa con mis compañeros para el logro de objetivos.	X		X		X		X	
15	Existe una comunicación efectiva dentro de mi equipo de trabajo.	X		X		X		X	
16	Recibo apoyo de mis compañeros cuando lo necesito.	X		X		X		X	
17	Comparto información relevante con los miembros de mi equipo.	X		X		X		X	
18	Participo activamente en las actividades grupales de la institución.	X		X		X		X	
19	Existe un clima de confianza entre los miembros de mi equipo.	X		X		X		X	
20	Prefiero trabajar de manera individual en lugar de colaborar con otros.	X		X		X		X	
	Dimensión 3: Organizacional	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
21	Conozco la misión y visión de la institución.	X		X		X		X	
22	Conozco las normas y políticas institucionales.	X		X		X		X	

23	Aplico los valores institucionales en el desarrollo de mi trabajo.								
24	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la institución.								
25	Recomendaría esta institución como un buen lugar de trabajo.								
26	Me identifico con los objetivos institucionales.								
27	Me interesa conocer aspectos relevantes sobre la institución.								
28	Me mantengo informado(a) sobre las actividades institucionales.								
29	Considero que la institución goza de buena reputación.								
30	No me siento identificado(a) con la institución.								
	Variable 2: Satisfacción laboral								
	Dimensión 1: Condiciones físicas o materiales	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
1	El ambiente físico de trabajo es adecuado para el desempeño de mis funciones.								
2	Dispongo de los recursos necesarios para realizar mis labores.								
3	Las condiciones de seguridad en mi lugar de trabajo son adecuadas.								
	Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**
4	Mi remuneración es justa en relación con las funciones que desempeño.								
5	Los beneficios laborales que recibo son adecuados.								
6	Existen incentivos laborales que favorecen mi desempeño.								
7	Considero que mi remuneración es insuficiente.								
	Dimensión 3: Políticas administrativas								
8	Las políticas institucionales son claras y comprensibles.								
9	Las normas se aplican de manera equitativa entre los trabajadores.								
10	Existe flexibilidad en la gestión administrativa.								
11	Percibo la existencia de trato injusto en la institución.								
	Dimensión 4: Relaciones interpersonales								
12	El clima laboral en mi área es adecuado.								
13	Existe apoyo mutuo entre los trabajadores.								
14	Los conflictos laborales se resuelven de manera adecuada.								
	Dimensión 5: Desarrollo personal								
15	La institución brinda oportunidades de capacitación.								

16	Existen oportunidades de crecimiento profesional.	X		X		X		X	
17	Dispongo de autonomía en el desarrollo de mis funciones.	X		X		X		X	
	Dimensión 6: Desempeño de tareas								
18	La carga laboral asignada es adecuada.	X		X		X		X	
19	Me siento satisfecho(a) con los logros alcanzados en mi trabajo.	X		X		X		X	
20	Mi trabajo es valorado dentro de la institución.	X		X		X		X	
21	Considero que mi trabajo carece de importancia.	X		X		X		X	
	Dimensión 7: Relación con la autoridad								
22	Mi superior ejerce un liderazgo adecuado.	X		X		X		X	
23	Recibo apoyo de mi superior cuando lo necesito.	X		X		X		X	
24	Mi desempeño laboral es reconocido por mis superiores.	X		X		X		X	
25	25. No me siento valorado(a) por mis superiores.	X		X		X		X	

Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Ñaño Huanilo Luis Ivan

DNI: 40096810

Especialidad del validador: Gestión en salud pública

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
PIURA
Q.F. Luis Iván Ñaño Huanilo

Piura de Julio de 2026

Firma del experto informante

Anexo 04: Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los instrumentos de investigación se determinó mediante la aplicación de una prueba piloto a 25 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura (DIRESA Piura), quienes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. A los participantes se les aplicaron los dos instrumentos considerados en el estudio: el cuestionario de Identificación Institucional, compuesto por 30 ítems, y el cuestionario de Satisfacción Laboral, conformado por 25 ítems.

Las respuestas obtenidas durante la prueba piloto fueron procesadas estadísticamente mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,888 para la variable Identificación Institucional y 0,849 para la variable Satisfacción Laboral. Estos resultados evidenciaron un alto nivel de consistencia interna, confirmando que ambos instrumentos presentaban una confiabilidad adecuada para su aplicación en la investigación.

Es importante precisar que los 25 trabajadores que participaron en la prueba piloto no fueron incluidos en la muestra definitiva, con la finalidad de evitar que sus respuestas, utilizadas para determinar la confiabilidad de los instrumentos, pudieran influir en los resultados del estudio principal. Una vez concluida esta etapa, se procedió a determinar la muestra definitiva, conformada por 169 trabajadores, quienes participaron exclusivamente en la aplicación de los instrumentos para el desarrollo de la investigación.

En consecuencia, la prueba piloto permitió evaluar y confirmar previamente la confiabilidad de ambos instrumentos, verificándose que presentaban una adecuada consistencia interna antes de ser aplicados a la muestra definitiva del estudio.

VARIABLE 1: IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	
	Resultado	N° de elementos
	0,888	30
VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL	**Estadísticas de fiabilidad**	
	Alfa de Cronbach	
	Resultado	N° de elementos
	0,849	25

Anexo 05: Aprobación del Comité de Ética

Universidad Norbert Wiener

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN
DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 21 de abril del 2026.

Autor Responsable:
SOLANGE MABEL GARCIA FIESTAS

Exp. Nº: 0855-2026

De mi consideración:
Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y APROBÓ el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **"Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026"**

Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 20/04/ 2026.

El cual tiene como Autor(es) a:
SOLANGE MABEL GARCIA FIESTAS

La APROBACIÓN otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza la aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Avenida Arequipa 440 / Teléfono: 939513820 (Atención: lunes a viernes de 8:00 a 16:30 horas.) / Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

Anexo 06: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener.

Investigadores: Solange Mabel Garcia Fiestas.

Título: Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: "Identificación institucional y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026". Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es establecer la relación entre la identificación institucional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Piura. Su ejecución ayudará para diseñar estrategias que mejoren la satisfacción laboral y fortalezcan la identificación institucional.

Procedimientos

Riesgo: Ninguno

Beneficios: Ninguno

Costos e incentivos: Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Derechos del paciente: Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con el comité que validó el presente estudio, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

Consentimiento: Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participó en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante	Investigador
Nombres:	Nombres:
DNI:	DNI:

Anexo 07: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

GOBIERNO REGIONAL PIURA

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Piura, 17 de Marzo del 2026

CARTA N° 0233-2026/GRP-DRSP-43002011- 4

A : ***SRTA. SOLANGE MABEL GARCIA FIESTAS***
QUIMICO FARMACEUTICO

ASUNTO : ***AUTORIZACION PARA RECOLECCION DE DATOS***

REFERENCIA : ***HRC N° 5813-2026***

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual se solicita autorización para la recolección de datos en el marco del estudio titulado ***"Identificación Institucional y Satisfacción Laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, 2026"****.*

Al respecto, luego de la revisión de la solicitud presentada, la Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos ***emite opinión*** *técnica* ***favorable*** *para la realización de la recolección de datos en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Piura, precisando que la información obtenida será utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación.*

Asimismo, se recomienda que la aplicación de los instrumentos se realice sin afectar el normal desarrollo de las actividades laborales y garantizando la confidencialidad y el anonimato de los participantes.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Firmado digitalmente por: RAMIREZ SAN MARTIN Karla FAU 20484004421 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/03/2026 19:08:51-0500
Cargo: DIRECTORA EJECUTIVA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Firmado digitalmente por: MERINO PALACIOS Rosa Fanny FAU 20484004421 soft
Motivo: Doy V°B°
Fecha: 17/03/2026 17:33:05-0500
Cargo: Encargado de Oficina de Capacitación y Normas

KRSM/RFMP/vmc
P. 17/03/2026

Anexo 09: Base de datos muestra final Identificación institucional

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT
N°	S	E	TL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	PERSONAL	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SOCIAL	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Org.	INDENTIF. INSTITUCIONAL	
1	2	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	44	4	5	5	5	4	4	2	2	2	1	34	4	4	5	5	2	2	2	2	3	4	33	111	
2	1	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	34	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	34	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	42	110	
3	1	3	3	2	4	5	5	3	3	4	4	4	2	36	2	5	5	5	5	5	2	5	5	3	42	5	5	5	5	4	5	3	4	3	1	40	118	
4	2	3	4	3	3	3	2	5	5	4	4	4	3	36	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	3	4	4	2	4	4	3	1	4	33	103	
5	1	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	1	4	37	4	4	5	4	4	4	4	2	4	1	36	4	3	5	5	3	4	4	4	3	1	36	109	
6	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	44	135	
7	2	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	39	4	4	4	5	4	4	4	5	4	1	39	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	33	111	
8	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	37	4	4	5	4	4	4	4	4	3	1	37	120	
9	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	32	4	4	3	4	3	3	2	2	1	2	28	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	32	92	
10	2	2	1	2	5	5	5	5	5	2	5	2	41	5	5	3	5	5	5	5	2	2	1	38	3	2	3	5	5	3	3	3	2	5	34	113		
11	2	2	1	4	4	5	5	5	5	3	4	3	43	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	44	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	42	129		
12	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	1	45	4	4	4	4	4	5	5	5	4	1	40	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	44	129		
13	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	40	113		
14	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	1	43	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	40	119		
15	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	109		
16	2	2	1	5	4	5	5	5	5	3	5	1	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47	136		
17	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	1	45	4	4	5	5	4	4	3	4	4	1	38	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	45	128		
18	2	1	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	2	35	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	32	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36	103	
19	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	1	5	5	5	5	5	5	2	3	2	38	2	5	5	5	5	4	5	5	4	2	42	128		
20	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	45	4	5	5	5	4	4	4	5	4	1	41	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	42	128		
21	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	3	2	4	5	4	4	4	3	3	1	33	124		
22	2	2	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	40	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	36	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35	111	
23	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	28	84	
24	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	46	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	43	132	
25	2	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	1	43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	45	5	5	5	5	4	5	2	4	3	4	42	130	
26	2	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	35	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	34	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	42	111	
27	1	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	41	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	35	4	4	4	5	4	5	4	4	3	2	39	115	
28	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	1	3	5	5	5	5	5	4	1	39	129	
29	1	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	1	42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	35	113	
30	2	4	5	5	4	3	3	3	4	2	5	5	3	37	2	3	3	3	5	4	2	2	2	1	27	1	1	3	5	3	4	3	2	5	1	28	92	
31	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	5	3	34	4	5	5	5	3	5	5	5	4	1	42	3	2	2	5	3	3	3	4	3	4	32	108	
32	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	44	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	43	133		
33	2	1	1	4	4	4	4	5	3	4	5	2	40	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	34	2	3	5	5	3	4	4	5	3	1	35	109		
34	2	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	45	5	5	5	5	5	4	5	5	2	46	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	45	136			
35	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	43	141		
36	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	44	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	45	133		
37	1	1	1	2	5	5	5	5	3	3	3	5	1	37	4	5	5	5	4	4	3	4	4	2	40	5	5	5	4	2	4	5	4	2	4	40	117	
38	1	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	43	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	41	3	5	5	3	2	4	5	3	1	3	34	118	
39	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	3	43	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	43	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	45	131	
40	1	2	2	5	5	5	5	4	3	5	1	5	1	39	5	5	5	5	5	5	3	4	5	1	43	3	3	4	5	5	3	5	5	5	1	39	121	
41	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	1	41	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	39	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	41	121	
42	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	45	5	5	4	5	4	5	3	3	3	2	39	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	42	126	
43	1	1	1	4	5	5	5	5	3	4	5	5	1	42	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	43	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	44	129	
44	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	42	5	5	2	4	3	3	5	3	4	2	36	4	1	5	5	5	5	3	3	3	4	38	116	
45	2	2	1	2	2	1	1	5	3	4	1	4	1	24	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	45	3	1	3	3	2	3	5	5	3	1	29	98	
46	2	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	89	
47	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	1	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	45	133	
48	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	45	136	
49	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	39	4	5	4	4	5	5	5	4	5	1	42	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	43	124	
50	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	138	
51	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	138	
52	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	120	
53	2	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	125	
54	1	4	3	5	4	4	2	3	3	5	3	3	3	35	5	5	5	2	5	1	4	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	45	122	
55	1	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	45	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	44	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	42	131	
56	2	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	1	40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	45	3	4	5	4	4	3	3	4	2	1	33	118	

57	1	2	1	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	43	5	5	4	5	4	5	4	5	4	1	42	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	44	129
58	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	45	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	43	134
59	2	1	2	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	45	5	5	4	4	4	5	5	4	5	1	42	4	4	4	5	4	4	4	5	4	1	39	126
60	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	3	4	4	5	5	5	5	5	4	1	41	131
61	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	4	5	1	43	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	45	128
62	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	4	4	4	5	4	4	4	4	1	35	111
63	2	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	44	4	5	5	5	4	4	2	2	2	1	34	4	4	5	5	2	2	2	2	3	4	33	111
64	1	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	34	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	34	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	42	110
65	1	3	3	2	4	5	5	3	3	4	4	4	2	36	2	5	5	5	5	5	2	5	5	3	42	5	5	5	5	4	5	3	4	3	1	40	118
66	2	3	4	3	3	3	2	5	5	4	4	4	3	36	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	3	4	4	2	4	4	3	1	4	33	103
67	1	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	1	4	37	4	4	5	4	4	4	4	2	4	1	36	4	3	5	5	3	4	4	4	3	1	36	109
68	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	45	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	44	135
69	2	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	39	4	4	4	5	4	4	4	5	4	1	39	4	3	4	4	4	4	4	2	3	1	33	111
70	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	37	4	4	5	4	4	4	4	4	3	1	37	120
71	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	32	4	4	3	4	3	3	2	2	1	2	28	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	32	92
72	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	41	5	5	3	5	5	5	5	2	2	1	38	3	2	3	5	5	3	3	3	2	5	34	113
73	2	2	1	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	43	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	44	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	42	129
74	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	45	4	4	4	4	4	5	5	5	4	1	40	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	44	129
75	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	40	113
76	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	43	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	40	119
77	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	109
78	2	2	1	5	4	5	5	5	5	5	3	5	1	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47	136
79	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	45	4	4	5	5	4	4	3	4	4	1	38	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	45	128
80	2	1	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	2	35	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	32	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36	103
81	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	1	5	5	5	5	5	5	2	3	2	38	2	5	5	5	5	4	5	5	4	2	42	128
82	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	45	4	5	5	5	4	4	4	5	4	1	41	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	42	128
83	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	3	2	4	5	4	4	4	3	3	1	33	124
84	2	2	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	40	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	36	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35	111
85	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	28	84
86	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	46	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	43	132
87	2	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	1	43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	45	5	5	5	5	4	5	2	4	3	4	42	130
88	2	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	35	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	34	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	42	111
89	1	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	41	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	35	4	4	4	5	4	5	4	4	3	2	39	115
90	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	1	3	5	5	5	5	5	4	1	39	129
91	1	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	1	42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	35	113
92	2	4	5	5	4	3	3	3	4	2	5	5	3	37	2	3	3	3	5	4	2	2	2	1	27	1	1	3	5	3	4	3	2	5	1	28	92
93	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	5	3	34	4	5	5	5	3	5	5	5	4	1	42	3	2	2	5	3	3	3	4	3	4	32	108
94	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	44	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	43	133
95	2	1	1	4	4	4	4	5	5	3	4	5	2	40	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	34	2	3	5	5	3	4	4	5	3	1	35	109
96	2	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	46	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	45	136
97	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	43	141
98	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	44	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	45	133
99	1	1	1	2	5	5	5	5	3	3	3	5	1	37	4	5	5	5	4	4	3	4	4	2	40	5	5	5	4	2	4	5	4	2	4	40	117
100	1	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	43	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	41	3	5	5	3	2	4	5	3	1	3	34	118
101	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	3	43	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	43	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	45	131
102	1	2	2	5	5	5	5	4	3	5	1	5	1	39	5	5	5	5	5	5	3	4	5	1	43	3	3	4	5	5	3	5	5	5	1	39	121
103	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	1	41	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	39	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	41	121
104	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	45	5	5	4	5	4	5	3	3	3	2	39	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	42	126
105	1	1	1	4	5	5	5	5	3	4	5	5	1	42	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	43	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	44	129
106	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	42	5	5	2	4	3	3	5	3	4	2	36	4	1	5	5	5	5	3	3	3	4	38	116
107	2	2	1	2	2	1	1	5	3	4	1	4	1	24	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	45	3	1	3	3	2	3	5	5	3	1	29	98
108	2	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	89
109	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	1	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	45	133
110	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	45	136
111	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	39	4	5	4	4	5	5	5	4	5	1	42	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	43	124

| | | |

Base de datos muestra final Satisfacción laboral

N°	S	E	TL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	isfacción Labo
1	2	2	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	2	98
2	1	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	86
3	1	3	3	4	5	5	2	4	2	1	4	1	5	4	4	5	5	1	2	3	4	3	5	3	1	1	1	1	76
4	2	3	4	4	5	4	4	5	1	5	3	3	1	2	1	1	2	1	1	5	5	4	1	1	2	1	1	2	65
5	1	3	5	2	4	2	1	2	4	5	4	2	2	4	4	4	2	5	5	4	4	4	2	2	4	4	2	4	82
6	2	1	1	5	4	4	5	4	3	1	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	108
7	2	1	1	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	1	4	3	3	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	1	76
8	1	3	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	80
9	2	3	4	5	4	4	5	4	3	1	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	108
10	2	2	1	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	3	4	2	5	2	4	4	4	5	2	5	5	5	3	3	85
11	2	2	1	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	5	5	2	2	2	4	2	4	3	1	1	1	1	67
12	1	2	1	1	4	4	5	5	4	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	0	3	3	4	3	3	4	96
13	1	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	103
14	2	4	5	5	3	4	4	4	1	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	94
15	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	109
16	2	2	1	3	4	3	3	2	1	2	4	4	3	1	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	5	5	4	1	85
17	2	1	1	5	4	5	3	2	2	2	4	4	4	1	4	3	5	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	91
18	2	1	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	56
19	2	3	4	1	4	1	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	102
20	1	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	1	2	5	5	5	2	89
21	1	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	2	3	3	4	4	3	3	5	5	4	2	89
22	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	93
23	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	2	2	2	2	5	2	1	4	4	2	4	73
24	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	2	2	2	2	5	2	1	4	4	2	4	73
25	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	5	5	5	2	3	5	5	5	4	3	5	5	5	1	95
26	2	4	5	4	4	4	3	3	1	3	4	2	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	76
27	1	4	5	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	1	3	4	2	1	75
28	1	2	1	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	114
29	1	3	5	4	4	2	3	2	3	4	3	2	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	78
30	2	4	5	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	86
31	2	4	4	2	3	1	4	4	4	2	2	3	3	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	2	1	4	4	2	67
32	2	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	4	1	5	5	4	1	103
33	2	1	1	3	4	3	4	1	1	1	5	3	4	2	3	2	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	74
34	2	1	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	93
35	1	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	5	5	3	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	1	76
36	2	2	4	5	5	3	3	3	2	5	5	2	2	2	5	4	4	1	1	1	5	5	5	5	3	4	4	1	85
37	1	1	1	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	1	80
38	1	3	3	1	3	1	5	4	4	4	3	3	2	4	5	5	4	2	2	3	4	4	4	3	5	5	3	4	87
39	2	3	4	2	1	1	4	2	4	2	3	3	3	3	4	5	5	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	2	72
40	1	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	88
41	1	4	5	5	2	1	1	1	1	5	4	4	4	2	4	5	1	1	1	4	4	5	4	1	4	4	5	1	74
42	2	2	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	1	92
43	1	1	1	4	4	2	5	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	2	2	4	2	4	5	4	3	4	85
44	2	2	4	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	5	1	2	5	3	2	3	1	4	4	5	1	73
45	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
46	2	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	2	5	5	4	4	100
47	4	5	4	3	3	3	5	5	3	1	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	1	96
48	1	2	1	5	4	4	5	4	5	1	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	93
49	1	4	5	3	3	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	104
50	1	4	5	3	3	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	104
51	1	2	1	3	3	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	104
52	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
53	2	3	5	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	88
54	1	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	88
55	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	4	4	99
56	2	3	5	2	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	2	2	4	4	4	3	1	5	5	5	3	89
57	1	2	1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	113
58	2	2	1	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	117
59	2	1	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	87
60	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	5	1	5	5	4	1	102
61	1	1	1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	92
62	1	1	2	4	4	4	3	2	1	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	88
63	2	2	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	2	98
64	1	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	86
65	1	3	3	4	5	5	2	4	2	1	4	1	5	4	4	5	5	1	2	3	4	3	5	3	1	1	1	1	76
66	2	3	4	4	5	4	4	5	1	5	3	3	1	2	1	1	2	1	1	5	5	4	1	1	2	1	1	2	65
67	1	3	5	2	4	2	1	2	4	5	4	2	2	4	4	4	2	5	5	4	4	4	2	2	4	4	2	4	82
68	2	1	1	5	4	4	5	4	3	1	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	108
69	2	1	1	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	1	4	3	3	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	1	76
70	1	3	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	80
71	2	3	4	5	4	4	5	4	3	1	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	108
72	2	2	1	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	3	4	2	5	2	4	4	4	5	2	5	5	5	3	3	85
73	2	2	1	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	5	5	2	2	2	4	2	4	3	1	1	1	1	67
74	1	2	1	1	4	4	5	5	4	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	0	3	3	4	3	3	4	96
75	1	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	103
76	2	4	5	5	3	4	4	4	1	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	94
77	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	109
78	2	2	1	3	4	3	3	2	1	2	4	4	3	1	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	5	5	4	1	85
79	2	1	1	5	4	5	3	2	2	2	4	4	4	1	4	3	5	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	91
80	2	1	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	56
81	2	3	4	1	4	1	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	102
82	1	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	1	2	5	5	5	2	89
83	1	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	2	3	3	4	4	3	3	5	5	4	2	89
84	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	93
85	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	2	2	2	2	5	2	1	4	4	2	4	73
86	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	2	2	2	2	5	2	1	4	4	2	4	73
87	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	5	5	5	2	3	5	5	5	4	3	5	5	5	1	95

88	2	4	5	4	4	4	3	3	1	3	4	2	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	76
89	1	4	5	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	1	3	4	2	1	75
90	1	2	1	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114
91	1	3	5	4	4	2	3	2	3	4	3	2	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	78
92	2	4	5	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	86
93	2	4	4	2	3	1	4	4	4	2	2	3	3	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	2	1	4	4	2	67
94	2	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	4	1	5	5	4	1	103
95	2	1	1	3	4	3	4	1	1	1	5	3	4	2	3	2	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	74
96	2	1	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	93
97	1	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	5	5	3	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	1	76
98	2	2	4	5	5	3	3	3	2	5	5	2	2	2	5	4	4	1	1	1	5	5	5	3	4	4	4	1	85
99	1	1	1	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	1	80
100	1	3	3	1	3	1	5	4	4	4	3	3	2	4	5	5	4	2	2	3	4	4	4	3	5	5	3	4	87
101	2	3	4	2	1	1	4	2	4	2	3	3	3	3	4	5	5	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	2	72
102	1	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	88
103	1	4	5	5	2	1	1	1	1	5	4	4	4	2	4	5	1	1	1	4	4	5	4	1	4	4	5	1	74
104	2	2	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	1	92
105	1	1	1	4	4	2	5	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	2	2	4	2	4	5	4	3	4	85
106	2	2	4	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	5	1	2	5	3	2	3	1	4	4	5	1	73
107	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
108	2	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	2	5	5	4	4	100
109	4	5	4	3	3	3	5	5	3	1	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	1	96
110	1	2	1	5	4	4	5	4	5	1	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	93
111	1	4	5	3	3	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	104
112	1	4	5	3	3	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	104
113	1	2	1	3	3	3	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	104
114	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
115	2	3	5	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	88
116	1	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	88
117	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	4	4	99
118	2	3	5	2	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	2	2	4	4	4	3	1	5	5	5	4	3	89
119	1	2	1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	113
120	2	2	1	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	117
121	2	1	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	87
122	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	5	1	5	5	4	1	102
123	1	1	1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	92
124	1	1	2	4	4	4	3	2	1	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	88
125	2	2	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	2	98
126	1	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	86
127	1	3	3	4	5	5	2	4	2	1	4	1	5	4	4	5	5	1	2	3	4	3	5	3	1	1	1	1	76
128	2	3	4	4	5	4	4	5	1	5	3	3	1	2	1	1	2	1	1	5	5	4	1	1	2	1	1	2	65
129	1	3	5	2	4	2	1	2	4	5	4	2	2	4	4	2	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	82
130	2	1	1	5	4	4	5	4	3	1	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	108
131	2	1	1	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	1	4	3	3	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	1	76
132	1	3	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	80
133	2	3	4	5	4	4	5	4	3	1	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	108
134	2	2	1	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	3	4	2	5	2	4	4	4	5	2	5	5	5	3	3	85
135	2	2	1	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	5	5	2	2	2	4	2	4	3	1	1	1	1	67
136	1	2	1	1	4	4	5	5	4	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	0	3	3	4	3	3	4	96
137	1	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	103
138	2	4	5	5	3	4	4	4	1	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	94
139	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	109
140	2	2	1	3	4	3	3	2	1	2	4	4	3	1	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	5	5	4	1	85
141	2	1	1	5	4	5	3	2	2	2	4	4	4	1	4	3	5	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	91
142	2	1	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	56
143	2	3	4	1	4	1	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	102
144	1	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	1	2	5	5	5	2	89
145	1	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	2	3	3	4	4	3	3	5	5	4	2	89
146	2	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	93
147	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	2	2	2	2	5	2	1	4	4	2	4	73
148	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	2	2	2	2	5	2	1	4	4	2	4	73
149	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	5	5	5	2	3	5	5	5	4	3	5	5	5	1	95
150	2	4	5	4	4	4	3	3	1	3	4	2	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	76
151	1	4	5	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	1	3	4	2	1	75
152	1	2	1	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	114
153	1	3	5	4	4	2	3	2	3	4	3	2	2	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	78
154	2	4	5	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	86
155	2	4	4	2	3	1	4	4	4	2	2	3	3	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	2	1	4	4	2	67
156	2	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	4	1	5	5	4	1	103
157	2	1	1	3	4	3	4	1	1	1	5	3	4	2	3	2	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	74
158	2	1	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	93
159	1	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	5	5	3	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	1	76
160	2	2	4	5	5	3	3	3	2	5	5	2	2	2	5	4	4	1	1	1	5	5	5	3	4	4	4	1	85
161	1	1	1	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	1	80
162	1	3	3	1	3	1	5	4	4	4	3	3	2	4	5	5	4	2	2	3	4	4	4	3	5	5	3	4	87
163	2	3	4	2	1	1	4	2	4	2	3	3	3	4	5	5	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	2	2	72
164	1	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	88
165	1	4	5	5	2	1	1	1	1	5	4	4	4	2	4	5	1	1	1	4	4	5	4	1	4	4	5	1	74
166	2	2	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	1	92
167	1	1	1	4	4	2	5	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	2	2	4	2	4	5	4	3	4	85
168	2	2	4	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	5	1	2	5	3	2	3	1	4	4	5	1	73
169	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

17% Fuentes de Internet
7% Publicaciones
15% 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

17% Fuentes de Internet
7% Publicaciones
15% 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.uwiener.edu.pe 6%

2 Internet
repositorio.ucv.edu.pe 3%

3 Trabajos entregados
Blackboard on 2026-07-14 2%

4 Internet
hdl.handle.net 1%

5 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2024-01-20 <1%

6 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2026-09-07 <1%

7 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-06 <1%

8 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2018-03-12 <1%

9 Publicación
Vila Gabriel, Jacqueline Isabel. "Salario emocional y satisfacción laboral en los tra... <1%

10 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-06 <1%

11 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-08 <1%