

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL  
DE SALUD, EN EL HOSPITAL DE CHANCAY  
- 2021.**

**PRESENTADO POR:**

**MERY KARINA MACHCO MANSILLA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE  
SERVICIOS DE SALUD**

**ASESOR:**

**Dra. MEDALIT NIEVES SALCEDO RODRIGUEZ**

**HUACHO - 2022**

*Universidad Nacional  
"José Faustino Sánchez Carrión"*

.....  
Dra. Medalit Nieves Salcedo Rodriguez  
DNU 348

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD, EN EL HOSPITAL DE  
CHANCAY - 2021.**

**MERY KARINA MACHCO MANSILLA**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: Dra. MEDALIT NIEVES SALCEDO RODRIGUEZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD  
HUACHO  
2022**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy, me formaron con reglas pero también con libertad en el aspecto de poder tomar mis propias decisiones y gracias a eso estoy logrando una meta más en mi vida profesional.

*Mery Karina Machco Mansilla.*

## **AGRADECIMIENTO**

En especial deseo agradecer a mi familia por su apoyo emocional, por sus palabras de motivación para poder continuar hasta alcanzar el objetivo. A mis docentes por sus enseñanzas y compartir sus conocimientos, a mis compañeros de trabajo por colaborar respondiendo el cuestionario.

*Mery Karina Machco Mansilla.*

# ÍNDICE

|  |             |
|--|-------------|
| <b>DEDICATORIA</b>                                 | <b>iii</b>  |
| <b>AGRADECIMIENTO</b>                              | <b>iv</b>   |
| <b>RESUMEN</b>                                     | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRACT</b>                                    | <b>viii</b> |
| <b>CAPÍTULO I</b>                                  | <b>1</b>    |
| <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>                  | <b>1</b>    |
| <b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b> | <b>1</b>    |
| <b>1.2 Formulación del problema</b>                | <b>3</b>    |
| <b>1.2.1 Problema general</b>                      | <b>3</b>    |
| <b>1.2.2 Problemas específicos</b>                 | <b>3</b>    |
| <b>1.3 Objetivos de la investigación</b>           | <b>4</b>    |
| <b>1.3.1 Objetivo general</b>                      | <b>4</b>    |
| <b>1.3.2 Objetivos específicos</b>                 | <b>4</b>    |
| <b>1.4 Justificación de la investigación</b>       | <b>4</b>    |
| <b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>              | <b>5</b>    |
| <b>1.6 Viabilidad del estudio</b>                  | <b>5</b>    |
| <b>CAPÍTULO II</b>                                 | <b>6</b>    |
| <b>MARCO TEÓRICO</b>                               | <b>6</b>    |
| <b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>        | <b>6</b>    |
| <b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>       | <b>6</b>    |
| <b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>            | <b>8</b>    |
| <b>2.2 Bases teóricas</b>                          | <b>10</b>   |
| <b>2.3 Bases filosóficas</b>                       | <b>28</b>   |
| <b>2.4 Definición de términos básicos</b>          | <b>29</b>   |
| <b>2.5 Hipótesis de investigación</b>              | <b>30</b>   |
| <b>2.5.1 Hipótesis general</b>                     | <b>30</b>   |
| <b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>                 | <b>30</b>   |
| <b>2.6 Operacionalización de las variables</b>     | <b>31</b>   |
| <b>CAPÍTULO III</b>                                | <b>32</b>   |
| <b>METODOLOGÍA</b>                                 | <b>32</b>   |
| <b>3.1 Diseño metodológico</b>                     | <b>32</b>   |
| <b>3.2 Población y muestra</b>                     | <b>32</b>   |
| <b>3.2.1 Población</b>                             | <b>32</b>   |

|                                       |  |           |
|---------------------------------------|--|-----------|
| 3.2.2                                 | Muestra  | 32        |
| 3.3                                   | Técnicas de recolección de datos                 | 33        |
| 3.4                                   | Técnicas para el procesamiento de la información | 33        |
| <b>CAPÍTULO IV</b>                    |  | <b>34</b> |
| <b>RESULTADOS</b>                     |  | <b>34</b> |
| 4.1                                   | Análisis de resultados                           | 34        |
| 4.2                                   | Contrastación de hipótesis                       | 41        |
| <b>CAPÍTULO V</b>                     |  | <b>45</b> |
| <b>DISCUSIÓN</b>                      |  | <b>45</b> |
| 5.1                                   | Discusión de resultados                          | 45        |
| <b>CAPÍTULO VI</b>                    |  | <b>49</b> |
| <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> |  | <b>49</b> |
| 6.1                                   | Conclusiones                                     | 49        |
| 6.2                                   | Recomendaciones                                  | 50        |
| <b>REFERENCIAS</b>                    |  | <b>51</b> |
| 7.1                                   | Fuentes bibliográficas                           | 51        |
| 7.2                                   | Fuentes electrónicas                             | 52        |
| <b>ANEXOS</b>                         |  | <b>55</b> |

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer de qué manera la motivación laboral influye en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021. La metodología fue de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue 307 miembros del personal asistencial de salud (profesional nombrado), 171 miembros del personal. Se utilizó la técnica de la encuesta. Los resultados respecto a la motivación laboral, con respecto a su horario de trabajo, considera que está mal distribuido el 43.3% manifestó que nunca y casi nunca; con respecto a si ha pensado en cambiar de área de trabajo el 38.6% manifestó que nunca y casi nunca. Respecto a la variable satisfacción laboral, con respecto a si siente que en su puesto de trabajo tiene la autonomía para tomar decisiones el 41.5% manifestó que nunca y casi nunca; con respecto a si disfruta de cada labor que realiza en su trabajo el 42.7% manifestó que nunca y casi nunca; con respecto a si se siente satisfecho con el sueldo que percibe el 40.9% manifestó que nunca y casi nunca. La investigación concluyó que la motivación laboral influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021 los resultados obtenidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.919 indicando un grado positivo muy alto, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo menor al 0.05.

Palabras clave: Motivación laboral y satisfacción laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research was to establish how work motivation influences the job satisfaction of health care personnel, at the Chancay Hospital - 2021. The methodology was basic, correlational level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 307 members of the health care staff (appointed professional), 171 staff members. The survey technique was used. The results regarding work motivation, with respect to their work schedule, consider that it is poorly distributed, 43.3% said that never and almost never; Regarding whether they have thought about changing their work area, 38.6% stated that they had never and almost never. Regarding the job satisfaction variable, regarding whether they feel that in their job they have the autonomy to make decisions, 41.5% stated that they never and almost never; Regarding whether they enjoy each task they do in their work, 42.7% stated that they never and almost never; Regarding whether they feel satisfied with the salary they receive, 40.9% stated that they never and almost never. The investigation concluded that work motivation significantly influences the job satisfaction of health care personnel, in the Chancay Hospital - 2021 the results obtained by the Spearman's Rho statistical test is 0.919 indicating a very high positive degree, also a value was obtained 0.00 being less than 0.05.

Keywords: Work motivation and job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, al ser aplicados en el sector de la salud tanto la motivación del personal como la satisfacción laboral son asuntos importantes de los establecimientos de salud, ya que fundamentalmente la calidad de la labor pende de la motivación, la preocupación y utilidad que se tiene por optimizar la salud de los consumidores, de igual forma, la satisfacción laboral conduce directamente a un desempeño eficaz. La motivación es un elemento que estimula, impulsa y conserva la conducta de las personas hacia la ejecución de los propósitos anhelados y la satisfacción laboral será clave para que los trabajadores ven su labor. Por lo tanto, el discernimiento y agudeza del grado de satisfacción del personal es una de las variables que guarda relación con la calidad asistencial. La labor de la salud es diversa e implica un gran compromiso, por ello se necesita de competitivos entusiasmados y satisfechos con su labor.

De esta manera, que la presente investigación tiene como objetivo general establecer de qué manera la motivación laboral influye en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021.

El Hospital de Chancay tiene como finalidad proporcionar cuidado completo y especializado de salud a la comunidad del hospital Chancay y SBS de la Región Lima, con ecuanimidad, calidad y nitidez; prevaleciendo equipos vulnerables, en acuerdo con los sectores estatales, privado y demás sectores sociales.

La investigación cuenta con los siguientes capítulos:

El primer capítulo, planteamiento del problema, se desarrolló la descripción de la realidad problemática para luego plantear el problema general y específicos, junto a ello el objetivo general y específico, además se desarrolló la justificación, delimitación y viabilidad de la investigación.

El segundo capítulo, marco teórico, se desarrolló los antecedentes de la investigación tanto internacionales como nacionales, como también las bases teóricas y filosóficas, además de plantear la operacionalización de las variables.

El tercer capítulo, metodología, se plasmó el diseño metodológico, población y muestra, además las técnicas de recolección de datos y para el procesamiento de la información.

El capítulo cuatro, resultados, se adjuntaron los análisis de resultados junto a la discusión de resultados.

Por último, el capítulo cinco, se plantaron las conclusiones y recomendaciones luego de analizar los resultados presentados.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial en diferentes hospitales se hallan dilemas con los que se relaciona a la satisfacción laboral estos pueden estar relacionados con diversas causales. Lamilla (2019) concluye que existen muchos factores que interfieren en la satisfacción laboral del personal de enfermería, como el exceso de trabajo, tanto en su puesto de trabajo como en el aumento del número de pacientes, por lo que identificar la insatisfacción genera resultados organizacionales negativos en su comportamiento. Con vínculo a la motivación laboral, Rodríguez (2016) en su estudio hecho de los elementos motivadores consintió hallar los primordiales motivos que interfieren de manera negativa en el desempeño de los trabajadores entre los cuales pueden mencionarse la escasez de agradecimiento a los trabajadores por las tareas que aquel hace, escaso grado de familiaridad para decir sus pareceres, no reciben un excelente trato y adiestramiento.

En el Perú, Quito (2017) en función a sus resultados se determinó que un 34,4% del personal de salud siente insatisfacción laboral lo cuales reflejaron un desempeño bajo en sus funciones. Por otra parte, Jesús (2019) menciona que la menor motivación se refiere a los que se ofertan por el rendimiento en el trabajo y con las actitudes negativas que muestran los compañeros lo que conduce en un entorno laboral hostil.

En un contexto local, investigaciones realizadas como la de Condeso (2019) que la satisfacción laboral en el Hospital de Chancay, específicamente, no viene siendo el mejor ya que algunos empleados no están satisfechos con el vínculo que tienen con sus jefes, con los contextos físicos en la labor, o con el reconocimiento que se les da por su desempeño. Por otro lado, respecto a la motivación laboral, otro

estudio realizado en el mismo hospital por Asmat (2021) señala que el personal se siente medianamente motivados, esto respecto a la motivación intrínseca, a la regulación externa e interna.

Hoy en día, cuando se aplica en el campo de la medicina, tanto la motivación de los empleados como la satisfacción laboral son temas importantes en los establecimientos de salud, donde la calidad del trabajo depende principalmente de la motivación, la preocupación y utilidad que se tiene por optimizar la salud de los consumidores, de igual forma, la satisfacción laboral conduce directamente a un desempeño eficaz. La motivación es el factor que motiva, dirige y mantiene el comportamiento humano hacia la ejecución de los propósitos anhelados y la satisfacción laboral será clave para que los trabajadores ven su labor. Por lo tanto, el discernimiento y agudeza del grado de satisfacción del personal es una de las variables que guarda relación con la calidad asistencial. La labor de la salud es diversa e implica un gran compromiso, por ello se necesita de competitivos entusiasmados y satisfechos con su labor. Considerando lo mencionado anteriormente, se encuentra en curso una investigación para conocer cómo la motivación laboral interfiere en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay.

El Hospital de Chancay tiene como finalidad proporcionar cuidado completo y especializado de salud a la comunidad del hospital Chancay y SBS de la Región Lima, con ecuanimidad, calidad y nitidez; prevaleciendo equipos vulnerables, en acuerdo con los sectores estatales, privado y demás sectores sociales.

El problema de la satisfacción laboral es fundamental en todo tipo de organizaciones y el hospital de Chancay no es ajeno a ello, existen ciertos factores que han influido negativamente en la insatisfacción del personal asistencial dentro del hospital, tales la inexistencia de un sistema justo, donde aquel que haya realizado estudios de especialidad, maestría, etc., tenga un ascenso acorde a lo estudiado, donde se le brinde oportunidades de ejercerlo; el salario no va acorde a lo estudiado, ya que se tiene que esperar que haya un cambio de grupo ocupacional, o trabajadores que tiene años en áreas donde no ganan guardias; falta de empatía, cada quien cumple con sus funciones; asimismo, cuando hay cambio de gestión, hay algunos trabajadores que teniendo experiencia laboral, estudios, capacitaciones, etc., los designan en áreas donde no se desenvolverán según sus capacidades y destrezas; por

otro lado muchos no tienen buenas relaciones interpersonales con el Jefe de servicio designado por el director; no se brinda la autonomía en las funciones a realizar.

Con respecto a la motivación del personal también se ha percibido niveles bajos debido a que no se tiene reconocimiento a los trabajadores ya sea económico o social del cumplimiento de metas, funciones, etc.; el sueldo en instituciones del estado no aumenta, pasan años y el sueldo sigue siendo el mismo; las funciones del trabajador no cambian hasta un buen tiempo, este cambio se puede dar cuando haya cambio de gestión; el jefe exige más a los que cumplen con sus funciones y no a los que mayormente presentan justificaciones por la escasez de realización de sus obligaciones; el jefe no reconoce el buen desempeño de su subalterno.

Si las autoridades del Hospital de Chancay insisten en no prestar atención frente a los puntos expuestos se evidenciará constantes renunciaciones y ausentismo laboral por parte del personal ocasionando una baja calidad en los usuarios.

Por lo tanto, las autoridades del Hospital de Chancay deben considerar crear talleres de aprendizaje y reajuste al personal asistencial de salud para que logren apreciar la ejecución personal lo cual puede generar un estímulo y mejorar su satisfacción laboral.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la motivación laboral influye en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a. ¿De qué manera la organización influye en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021?
- b. ¿De qué manera las relaciones influyen en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021?
- c. ¿De qué manera el salario influye en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer de qué manera la motivación laboral influye en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a. Establecer de qué manera la organización influye en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021.
- b. Establecer de qué manera las relaciones influyen en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021.
- c. Establecer de qué manera el salario influye en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021.

### **1.4 Justificación de la investigación**

#### *Justificación por su conveniencia*

Puesto que la indagación buscará saber si el Hospital de Chancay, desarrolla una eficiente motivación laboral para así lograr examinar de qué modo aquello tiene influencia en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud (profesional nombrado), siendo aquello un argumento muy importante para el hospital.

#### *Justificación por su valor teórico*

El estudio muestra hipótesis vinculadas a las variables en investigación, hipótesis que apoyarán a futuros indagadores a comprender el efecto que hay entre motivación laboral y satisfacción laboral; por medio de la exhibición de las conclusiones, recomendaciones y resultados.

#### *Justificación por su implicancia práctica*

Considerando que, el estudio tuvo como objetivo sugerir consejos sobre los inconvenientes que se encontró que afectan las variables investigadas, es decir, la motivación laboral y la satisfacción laboral.

#### *Justificación por su utilidad metodológica*

Porque se planteará una herramienta de recolección de información científica que servirá de apoyo a otras investigaciones para evaluar las variables en estudio, que son

la motivación laboral y la satisfacción laboral. Dicho instrumento será realizado en base a base hipotética escogida con detalle para dar con los efectos esperados.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

- Delimitación geográfica: Hospital de Chancay, distrito de Chancay, departamento de Lima.
- Delimitación social: personal asistencial de salud (profesional nombrado) en el Hospital de Chancay.
- Delimitación temporal: julio del año 2020 a diciembre del año 2022.
- Delimitación semántica: Motivación laboral y Satisfacción laboral.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

Se avala la posibilidad porque se cuenta con los bienes económicos, humanitarios y materiales para la realización de la actual indagación. También, se tiene la disposición de tiempo e ingreso al hospital.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Astudillo (2019) hizo la investigación de maestría con título “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Pasal Patiño Salvador”, la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil fue quien la aceptó. Guayaquil. Ecuador. Su propósito fue examinar el vínculo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad Renal Pasal Patiño Salvador con el propósito de plantear un proyecto de perfeccionamiento. La indagación es de campo, descriptiva y bibliográfica. Se trabajó con una población de 45 partícipes. La encuesta fue la técnica de recopilación de información empleada y el cuestionario su instrumento. El impacto de la variable satisfacción laboral en el contexto laboral indica que el 4% de los empleados manifestaron que el establecimiento no les brindó los medios, medios y herramientas de autosuficiencia necesarios para realizar el trabajo, y lo hicieron bien, y el 22% sigue siendo indiferente a su salario relacionado con el trabajo que están realizando actualmente. Se concluyó que los elementos vinculados con el clima organizacional intervienen de manera directa en la satisfacción laboral.

Daza (2019) hizo la investigación de maestría con título “Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital San Rafael nivel II de San Juan del César, La Guajira”, la Universidad Externado de Colombia fue quien la aprobó. Colombia. Su propósito fue establecer la intervención de los elementos de motivación en la calidad de vida laboral en planta funcionaria de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, La Guajira. La población 350 empleados. Sus resultados referentes a los factores motvacionales señalan que

11% de los encuestados, reflexionan que “nunca” los han remunerado bien y 26% opina que “nunca” se le tiene en cuenta para tomar decisiones en la organización. La investigación concluyó en que los elementos motivacionales interiores del talento humanitario de una compañía como la ESE Hospital San Rafael Nivel II, tienen un impacto de amplio alcance en la calidad de vida laboral de los colaboradores, y al mismo tiempo se reflejan en el desempeño de la empresa, y en el caso de la prestación de servicios de salud, tiene consecuencias que reflejan la calidad de vida del pueblo a la que igualmente favorecen.

Cruz (2017) realizó la tesis de maestría con título “Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi CIA Ltda”, la Universidad Técnica de Ambato fue quien la aprobó. Ambato. Ecuador. Su propósito fue establecer la satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de Laboratorios Laturi Cía. Ltda. Es una indagación cualitativa. Se trabajó con una población de 25 empleados. La encuesta fue la técnica de recopilación de información empleada y el cuestionario su instrumento. Los resultados arrojaron que el 20% de los trabajadores no está satisfecho con su salario y el 20% está insatisfecho y señala que su lugar de trabajo está sucio. Se concluye que la satisfacción laboral de los empleados influye de manera directa en la producción de la compañía.

Molina (2013) elaboró la investigación de maestría con título “Estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerrade la ciudad de Guayaquil”, la Universidad de Guayaquil fue quien la aceptó. Quito. Ecuador. Su propósito fue establecer cuales son los indicadores y tipos de motivación y satisfacción laboral actuales en los colaboradores del Hospital León Becerra de Guayaquil. Es una indagación de corte no experimental – transaccional, descriptiva y explicativa. Se trabajó con una población de 226 empleados. La observación y entrevista fueron las técnicas de recopilación de información empleada y el cuestionario su instrumento. Según los resultados mostraron que la variables motivación laboral se evalúa por medio de ciertas dimensiones como el salario el cual indica que el 5% del personal mostró su desaprobación y un 29% del personal mostró su baja aprobación con respecto al desarrollo profesional. La investigación concluyó que los indicadores de motivación presentes son motivación extrínseca y motivación intrínseca.

### 2.1.2 Investigaciones nacionales

Renfigo y Alván (2018) efectuaron el estudio de maestría con título “Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Apoyo Iquitos, durante del año 2016”, la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana fue quien la aceptó. Iquitos. Perú. Su propósito fue establecer el vínculo entre el grado de motivación y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Apoyo Iquitos, en el periodo 2016. Es una indagación descriptiva correlacional. Se trabajó con una población de 140 colaboradores administrativos. La encuesta fue la técnica de recopilación de información empleada y el cuestionario su instrumento. Los resultados sostienen que en las dimensiones de motivación laboral que los incentivos monetarios (71%) aplicados por la institución no son satisfactorias para el personal, como también se identificó que la institución no toma mucha importancia a los beneficios laborales 59% (bajo), por ende, se ha identificado que muchas veces no se respeta las horas de jornada laboral establecidas por ley. En vínculo a la motivación laboral se halló que los trabajadores demuestran una baja (70%) satisfacción frente a los contextos físicos y/o materiales de la institución y una baja satisfacción del personal (50%) con vínculo a los provechos Profesionales y/o remuneratorios. Se concluye que se fijó un coeficiente de correlación de 0,621 lo cual quiere decir que la motivación laboral afecta directamente a la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Hospital apoyo de Iquitos, debido a la falta de motivación por parte de la institución es que los empleados no están satisfechos con su trabajo.

Casafranca (2018) realizó la tesis de maestría con título “Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Moquegua. Perú. La indagación tuvo como propósito determinar el vínculo entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de Enfermería en el Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay. La indagación es descriptiva correlacional, con corte transversal. Se trabajó con una población de 50 enfermeras. La entrevista fue la técnica de recopilación de información empleada y el cuestionario su instrumento. En sus resultados relacionados a las dimensiones de satisfacción laboral señalan que un 6% de los trabajadores percibe un grado escaso en vínculo a los contextos laborales y un 12% presentan un nivel bajo en sus beneficios laborales. Se concluyó

que mediante la prueba chi-cuadrado con un efecto significativo de 0.0014 se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que la relación entre motivación y satisfacción es directa.

Inga (2018) realizó el estudio de maestría titulada “Motivación y satisfacción laboral de enfermeras que trabajan en Unidades Críticas del Hospital María Auxiliadora 2016”, la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco fue quien la aceptó. Lima. Perú. Su propósito fue determinar el vínculo que hay entre motivación y satisfacción laboral en trabajadores de enfermería que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora. Es una investigación tipo cuantitativa, descriptivo, correlacional, con corte transversal. La muestra fue 68 enfermeras. La encuesta fue la técnica de recopilación de información empleada y el cuestionario su instrumento. En sus resultados con relación a las dimensiones de motivación laboral mostraron que el 16% de las enfermeras considera que el incentivo laboral es malo. La conclusión fue que en las dos variables hay vínculo directo y significativo.

Cárdenas (2015) efectuó la investigación de maestría con título “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital San Martín de Pangoa”, la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco fue quien la aprobó. Lima. Perú. Su propósito fue determinar el vínculo entre el grado de motivación y satisfacción laboral en trabajadores de enfermería en el Hospital San Martín de Pangoa. La investigación es descriptiva, cuantitativa, correlacional, con corte transversal. Se trabajó con una población de 42 licenciados. La encuesta fue la técnica de recopilación de información empleada y el cuestionario su instrumento. Los efectos mostraron que el 76% de los trabajadores de enfermería muestran grado de motivación media mientras que el 57% muestran un grado bajo de satisfacción laboral. Referente a las dimensiones de satisfacción laboral el 17% del personal presenta un nivel bajo en los contextos físicos y/o material y en la dimensión beneficios laborales el 10% del personal presentan un nivel bajo. Se concluyó que no existe vínculo entre ambas variables.

## 2.2 Bases teóricas

### *Variable independiente: Motivación laboral*

#### **A. Definiciones**

Griffin y Van Fleet (2016) aluden al hecho de que la motivación es una combinación de fuerzas que realizan las personas y hace que tengan una conducta específica.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) manifiestan que en términos ordinarios, la motivación se emplea a todos los estímulos, anhelos, requerimientos, deseos y otras fuerzas parecidas.

Daft y Marcic (2011) mencionan que la motivación es la activación, dirección y persistencia del comportamiento.

Bateman y Snell (2009) indican que las fuerzas que vigorizan, dirigen y mantienen los empeños de una personas significa motivación.

#### **B. Dimensiones**

Martínez (2013) indica que algunos elementos significativos que intervienen en la motivación de cada colaborador de una compañía son los posteriores:

##### a. Organización

En este acontecimiento son elementos que intervienen perjudicialmente en la motivación del colaborador, elementos que se vinculan con la compañía.

##### b. Relaciones

En este acontecimiento son aspectos que intervienen perjudicialmente en la motivación del colaborador, elementos que conciernen con la compañía.

##### c. Salario

En este acontecimiento es la distinción que recoge el laborar por su empeño o por su labor que hace internamente en una compañía.

### ***C. Teorías sobre la motivación***

Schermerhon (2013) menciona la teoría con referente a la motivación.

#### **a. La teoría de la equidad de Adams**

La hipótesis de ecuanimidad se basa en la lógica de las comparaciones sociales y la noción de que la desigualdad observada es una condición de motivación. En otras palabras, en el momento que los individuos consideran que los han tratado erradamente en cotejo con demás, la hipótesis señala que tratan de excluir la incomodidad y de reponer un sentido de imparcialidad en el contexto. El ejemplo salario es salario, y la pregunta de equidad es: “en comparación con otros, ¿Qué tan justa es la compensación que se me da por el trabajo que realizo? La dinámica de que equidad opera en la forma de comparaciones entre las aportaciones de cada empleado frente a los resultados. Estas comparaciones de equidad son especialmente comunes siempre que los administradores otorgan cosas tales como aumento de salario, programas vacaciones y espacio en oficina. Las comparaciones de equidad logran ser los colegas de trabajo en el equipo, los colaboradores de otra unidad de la compañía e inclusive los trabajadores de otras compañías.

La inequidad es percibida en el momento que los individuos perciben que las recompensas aceptadas por su labor son indebidas en cotejo con los demás individuos parecen recoger. De acuerdo con la teoría de equidad, un individuo que percibe que él o ella están siendo tratados injustamente en comparación con otros, se verá motivado a actuar en formas que reduzcan la inequidad percibida. Y cuando existe una inequidad negativa. Adams predice que las personas trataran de enfrentarse a base de:

- Cambiar el empeño que invierten para la labor, reduciéndolo.
- Cambiar las distinciones que se pueden tomar solicitando un óptimo trato.
- Cambiar los enfoques de cotejo para hacer que los sucesos parezcan mejores.
- Cambiar el contexto renunciando a la ocupación misma.

Un punto clave en la hipótesis de la ecuanimidad muestra que los individuos proceden conforme a sus conocimientos. Lo que influye en el

comportamiento individual no es el valor absoluto de la recompensa o las intenciones del administrador; las percepciones del receptor determinan los resultados motivacionales. Las recompensas que se percibe como equitativas deben tener un resultado positivo en la satisfacción y el desempeño; aquella que se perciban como imparcial puede generar fastidio y originar dilemas de esfuerzo.

b. La teoría de las expectativas de Vroom

La hipótesis motivacional de las perspectivas proyecta la siguiente incógnita ¿Qué establece la disposición de un individuo para laborar dificultosamente en labores significativas para la compañía? En réplica, la hipótesis señala que las personas harán lo que puedan hacer en el momento que quieren realizarlo. Más específicamente. Vroom proyecta que la motivación para la labor necesita de los vínculos entre los tres elementos de la hipótesis de la expectativa:

- Expectativa, la creencia con la que cuenta un individuo de que la labor ardua tendrá como efecto el lucro de grado anhelado de esfuerzo en la labor designada ocasionalmente perspectiva de empeño- ejercicio.
- Instrumentalidad, la creencia con la que cuenta un individuo de que el esfuerzo triunfante logrará como consecuencia cierta recompensa y otros efectos potenciales (designadas en ocasiones expectativas de esfuerzo efecto)
- Valencia, el importe que un individuo determina a las posibles distinciones y otros efectos vinculados con la labor.

***D. Elementos de una motivación eficaz***

Whetten y Cameron (2011) indican una presentación que paso a paso con la finalidad de establecer un plan motivacional conciliador y sinérgico fundamentado en la creencia de que los colaboradores pueden conseguir un elevado beneficio y apreciarse particularmente gustosos al mismo tiempo.

Es ventajoso visualizar que las opiniones destacables entre los aplicados de las compañías con relación a los vínculos entre motivación, satisfacción y desempeño se modificaron de modo distinguido por medio de las décadas

pretéritas. En el momento que los autores llevaron sus primeras materias académicas, asimilaron el modelo posterior: (Satisfacción – motivación – desempeño).

En primera instancia, los investigadores recopilaron información longitudinal acerca de los predictores de desempeño, hallaron que el método causal de la satisfacción, la motivación y el desempeño era errada.

En segunda instancia, las correcciones entre estas inconstantes (motivación – desempeño - satisfacción) fueron muy escasas, lo que propuso que se requería agregar una gran cuantía de elementos a este modelo fundamental. Por ejemplo, hoy sabemos que un elevado esfuerzo produce una gran complacencia si los trabajadores creen que su compañía refuerza el elevado esfuerzo al relacionarlo casualmente con recompensas meritorias.

Dicho de otro modo, el esfuerzo lleva a la satisfacción cuando es indudable que las distinciones se fundamentan en el esfuerzo, en cotejo con que tan antiguo es o la pertenencia. Agregar la relación entre desempeño y recompensa (a menudo visto como un resultado) mejoró nuestra comprensión de la dinámica organizacional relacionada con el desempeño, que se incorporó al paradigma de la reforma: (motivación – desempeño – resultados – satisfacción) (p.331).

### ***E. Importancia de la motivación***

Martínez (2013) señala que los empleados y el rendimiento son dos fundamentos primordiales en la compañía. La orientación maximiza la efectividad y producción de la persona y este, a su vez centraliza su empeño en sus requerimientos particulares. Para que la motivación de los trabajadores tenga triunfo, provechos particulares y corporativos tendrán que encajar.

Si la empresa quiere empleados de todos los niveles, junto con apoyo material en el trabajo, para facilitar su sueño, agitación y su propia dedicación (motivación), entonces la empresa debe tener la capacidad de integrar los propósitos comerciales con las metas específicas de cada empleado.

El empleado intenta complacer en la compañía requerimientos de toda naturaleza y se incorporará con la compañía en el grado en que esta le interese complacer sus requerimientos, no únicamente de retribuirle.

Si un individuo no se encuentra motivado en su labor, lo despreciará de inmediato, procederá con desinterés y no le va a dedicar todo el cuidado que merece. Por lo inverso, los trabajadores que se identifican con su labor comenzarán su puesto con más sueño y brío.

Para conseguir una excelente motivación laboral tendremos que saber con hondura los elementos relacionados con los requerimientos humanos (p. 22).

#### ***F. Impulsos motivadores***

Newstrom (2007) mencionan que los individuos tienden a desenvolver ciertas propulsiones motivadoras como fruto de contexto cultural en el que se encuentra, los cuales conmueven el modo en que los individuos consideran a su trabajo y orientan su existencia. La mayoría de los intereses en aquellos ejemplos de motivación creó a partir de las investigaciones de David McClelland. Este autor desarrolló un esbozo que recalca tres de las más preponderantes propulsiones y marcó su sentido para la motivación. La cual se enfoca en las siguientes:

##### **a. Motivación del logro**

Es un incentivo que impulsa a algunas personas a lograr sus objetivos. Una persona con este deseo quiere alcanzar metas y subir la escalera del éxito. El logro se ve como algo significativo primariamente por sí mismo, no solamente para las recompensas que lo acompañan.

Varias peculiaridades definen a los trabajadores encaminados al logro. Laboran arduamente en el momento que sienten que conseguirán el crédito particular por sus empeños, en el momento que el peligro de frustración es solamente templado y en el momento que reciben un feedback específico acerca de su esfuerzo primero. Las personas exitosas motivadas se comprometen a realizar los ejercicios y efectos, controlar su paradero, buscan un feedback

periódico y les agrada pertenecer a su empeño particular o agrupado para conquistar el propósito.

#### b. Motivación de afiliación

Es un estímulo para el compromiso social con las personas. Una comparación de trabajadores motivados por los resultados y motivados por participar muestra cómo los dos modelos se superponen con el comportamiento. Los individuos orientados a los resultados trabajan duro en el momento que sus encargados les suministran una valoración minuciosa de su comportamiento en el trabajo. Por su lado, la gente que se ladea hacia la incorporación laboran perfectamente en el momento que se les apremia por sus comportamientos propicios y su contribución. Los sujetos entusiasmados por el logro prefieren complementarios que sean estrictamente aptos, con escasa importancia por sus emociones particulares con relación a ellos; los que se encuentran motivados por la incorporación elijen compañeros y sujetos encantadores, ya que aprecian una complacencia interna en el momento que se encuentran con compañeros y anhelan independencia en la labor para desenvolver ciertos vínculos.

#### c. Motivación de poder

La motivación de poder es el estímulo para intervenir en las personas, tomar el dominio y modificar contextos. Los individuos entusiasmados por el dominio anhelan originar una gran consecuencia en sus compañías, y se encuentran dispuestas a adjudicar peligros con esa intención. Cuando consiguen el dominio, logran emplearlo con propósitos provechosos o perjudiciales.

Las personas entusiasmadas por el poder logan ser perfectas administradoras, si sus estímulos los ladean a conseguir dominio corporativo y particular. El poder institucional es el requerimiento de intervenir en la conducta de los demás para el bienestar de la compañía. Los individuos con este requerimiento buscan el poder por bienes genuinos y escalan a ocupaciones de liderazgos por medio de un esfuerzo triunfante, por lo que son admitidos por los demás. No obstante, si los estímulos de un trabajador lo encaminan a conseguir el dominio particular, tienden a derrochar la familiaridad y veneración de empleados y colegas, y se transforma en un guía organizacional frustrado (p.102).

### ***G. Motivación extrínseca, intrínseca y trascendente***

Martínez (2013) menciona tres géneros de motivación, que designa motivaciones extrínsecas, intrínsecas y trascendentes. Aquella diferenciación es apoyada en la contemplación de que todo ejercicio humano se hace en un ambiente, por ejemplo, la compañía y que crea efectos en tres dimensiones. Las motivaciones son las posteriores:

- Motivación extrínseca; el individuo se mueve para lograr efectos, por ejemplo, compensación debido a la respuesta del entorno a la integridad del ejercicio realizado.
- Motivación intrínseca; un individuo está influenciado por el efecto que quiere que el ejercicio tenga sobre sí mismo. Por ejemplo, la satisfacción por un trabajo bien hecho.
- Motivación trascendente; un individuo se mueve por los efectos que quiere que genere su ejercicio en otra u otras personas presentan en su contexto. Por ejemplo, el uso que logra suministrar su apoyo a un compañero en problemas.

Estas tres motivaciones se hallan en todos los individuos, aunque en dimensiones diferentes. No obstante, cada una de ellas cuenta con diferente calidad. No es igual ser trasladado a un ejercicio por motivación extrínseca, intrínseca o trascendente.

En el momento que la persona se traslada por motivación extrínseca aquella, en cierta forma, dependiendo de la respuesta del contexto, aquello es, de lo que recoja a cambio; en el momento que se traslada por motivación intrínseca está contestando a su propia satisfacción particular, con libertad del contexto; en el momento que se traslada por motivación trascendente quiere decir que se extiende a los requerimientos ajenos con libertad de la reacción del entorno y de su satisfacción propia.

Aquello quiere decir que, al valorar la motivación de un sujeto para un ejercicio, tenemos que tomar en cuenta el ritmo en que ingresan cada una de aquellas motivaciones.

## ***H. Motivación extrínseca, intrínseca y trascendente***

Whetten y Cameron (2011) mencionan las siguientes actividades que son:

1. Halle un contexto en el que tenga el compromiso de otro individuo cuyo esfuerzo se encuentre elocuentemente debajo de sus perspectivas. Haga uso del cuestionario de valoración del desempeño laboral, con el propósito de alcanzar datos acerca del modo en que la persona descubre el contexto. Use el patrón de análisis de esa sección e iguale particularmente los inconvenientes de empeño descubiertos.

Coteje estas consecuencias con sus propios enfoques del contexto. Ejecute una entrevista con la persona y examine las consecuencias, destacando las zonas que se encuentran en disconformidad. Con fundamento en examen, exprese un proyecto de ejercicio que las dos partes admitan. Si descubre habilidades impropias, siga las pautas censuradas de reaprovisionamiento, entrenamiento, reforma, redistribución e independencia.

Si el dilema es un empeño escaso, use las pautas de reconvención, redirección. Emplee aquel proyecto durante un tiempo y luego, exponga los resultados.

2. Razone en cierto elemento de su propia labor en el que aprecie que el desempeño se encuentra debajo de sus perspectivas (o de las de los demás). Haga uso del cuestionario de evaluación del desempeño laboral (valoración de destrezas) y halle las dificultades específicas con la finalidad de optimizar el desempeño. Luego, desenvuelva un proyecto para prevalecer aquellas dificultades, conteniendo el logro de la responsabilidad de los otros.

Contienda su proyecto con los individuos que se mostrarán impresionados por su ejecución e instruya un unido de acciones que todos admitan. Adapte el proyecto durante un tiempo y luego, exponga los efectos.

3. Halle cuatro o cinco contextos en los que suela declarar una conducta positiva. Aquellas lograrían contener a compañeros, integrantes de la familia o amigos del centro laboral. Inspeccione aquellos contextos se iguale una en la que el escarmiento (enseñanza) no se encuentre marchando.

Use los fines de la reconvención, redirección y distinción con el propósito de trazar un proyecto determinado con el fin de formar la conducta de otra persona, de tal modo que logre empezar a recompensar ejercicios efectivos. Exponga sus resultados.

Trace un proyecto determinado con el fin de dirigir un nuevo vínculo (por ejemplo, un nuevo subordinado) o una nueva etapa en un antiguo vínculo (por ejemplo, un compañero, un integrante de la familia o un subordinado que se encuentre por comenzar a laborar en un nuevo plan). Contienda su proyecto con ese individuo y solicite consejos para perfeccionarlo. Asevérese de que sus conocimientos sobre los elementos importantes del proyecto concuerden con las del otro individuo (p.367).

### ***I. Impacto de la administración en la motivación***

Chiavenato (2009) menciona que la estimulación se encuentra profundamente asociada con la condición de esfuerzo particular. Sin embargo, en tanto que la condición de esfuerzo es un retrato breve que atrae las emociones de los individuos en un instante entregado, la estimulación es un signo de aquello que las hace apetecer permutas o alterar su potencia en algo. La superior fracción del lenguaje acerca de estimulación brinda técnicas funcionarias para animar a los individuos a laborar más y a atender la aptitud de su labor. Sin embargo, hay escasos contenidos que expongan la correspondencia entre la estimulación y las consecuencias disimulas de los grados de dominio, las confusiones administrativas, los métodos de medida autócratas y los métodos administradores colmados. Actualmente conocemos que en el momento en que los individuos se consideran reforzados, envueltos en medidas de conjunto y examinadas acerca de argumentos significativos y consecuencias, la estimulación se encuentra posteriormente de todo ello. Conocemos que los individuos no laboran fervientemente a salvo que posea dominio, libertad y productos simultáneos. La dirección logra causar exteriormente a los individuos, impulsarlas o atraerlas en una orientación, lo que logra incitar varios niveles de obstinación. Sin embargo, al abstraerse en la conducta y el provecho, la dirección procede sobre ciertos semblantes que conciernen varios aspectos del asunto que crean la discrepancia. Allí moran los principios de bellas artes, la cognición, la

invención, el ardor y los niveles más costosos de estimulación. Esas extensiones o semblantes humanitarios de la labor consiguen ser iluminados por guías, pero nunca por esbozos acostumbrados y administrativos de superioridad y de obligación.

Atkinson desarrolló una sistemática para aprender la conducta de motivación que toma en balance los elementos climáticos. Su tipo se fundamenta en las subsiguientes proposiciones:

- Todos los individuos poseen estimulaciones o insuficiencias primordiales que proporcionan parte a conductas viables y únicamente intervienen en el comportamiento en el momento en que son incitados.
- La incitación de aquellas estimulaciones pende del contexto o de la situación que descubra el individuo. Las participaciones personales del contexto valen para incitar o inducir aquellas estimulaciones. En diferentes frases, una estimulación determinada no interviene en la conducta a salvo que se encuentre incitada por una atribución circunstancial conveniente.
- Las permutas en el clima visto cambiarán el modelo de la estimulación incitada.
- Cada ejemplo de estimulación investiga la complacencia de una manera de insuficiencia. El modelo de la estimulación incitada establece la conducta, y la permuta de ese modelo creará una transformación de conducta.

Sentiría que la estimulación escuetamente manifiesta la cuestión: “¿Por cuál motivo creamos esto?” En el momento en que se interroga a los individuos el motivo por el que laboran, la generalidad contesta que lo realizan para poder consumir o adquirir objetos que requiere o apetece. Aquello representa ver la labor como una herramienta para la complacencia de escaseces y no como una escasez en sí. En la situación, los individuos precisan poseer una labor que posea significación y que les consienta dar desiguales réplicas cuando se les cuestiona acerca de sus entretenimientos o apegos. La labor precisa a los individuos y sus asociaciones con diferentes individuos. Lo excelente estaría en laborar por cariño, por la satisfacción de proporcionar algo y por la ejecución particular, que son semblantes que penden de las asociaciones idénticas, la interrelación particular, la colaboración, la contribución, la facultad de jurisdicciones y el asentimiento.

La labor adentro de distribuciones escalonadas simboliza laborar para individuos que poseen más dominio. En ese aspecto, no hay delectación de laborar para uno mismo o por cariño a los otros merecido a la incoherencia entre la esplendidez para los demás y la generosidad para uno mismo, lo que reduce la estimulación de los individuos. Al consentir que los individuos se dirijan liberalmente en grupos ordenados que complacen de jurisdicciones para coger fallos acerca de semblantes significativos, las estructuras fabrican una enérgica estimulación. El consejo, la colaboración y la facultad de jurisdicciones acrecientan el asentimiento de uno mismo y de los demás. Aquellos métodos forman que las preferencias de progreso particular pendan de la contribución y la contribución nacionales. A la conclusión de cálculos, toda asociación es un método sincero de colaboración comunitaria. (pp. 263 – 264).

### ***Variable dependiente: Satisfacción laboral***

#### ***A. Definiciones***

Chiavenato (2015) alude que la satisfacción laboral “es el nivel de satisfacción que apoya para atraer capacidades y a conservarlas, a mantener un ambiente organizacional sano, a entusiasmar individuos y a conquistar su responsabilidad” (p. 13).-

Mochon, Mochon y Saez (2014) manifiestan que se refiere a la acción ordinaria de un colaborador a su trabajo.

Robbins (2011) menciona que la satisfacción laboral “es una actitud que refleja el grado al que un individuo se aprecia gratificado o satisfecho en su trabajo” (p. 484).

Bateman y Snell (2009) definen la satisfacción laboral “como la que es fundamentalmente significativa para los trabajadores de servicios encaminados hacia los vínculos” (p. 494).

#### ***B. Dimensiones***

Robbins y Judge (2017) indican que los factores que pueden afectar la satisfacción laboral, son los mencionados a continuación:

a. Condiciones laborales

Por lo general, las ocupaciones profesionales que brindan capacitación, diversidad, independencia y pruebas, crean satisfacción para la mayoría de los individuos. Fuera del contexto de la interdependencia, el feedback, el apoyo social y las interacciones con los compañeros de trabajo están estrechamente relacionados con la satisfacción laboral, incluso fuera del trabajo mismo.

b. Personalidad

La satisfacción laboral no solo está relacionada con las situaciones de trabajo, ya que la personalidad también es un factor contribuyente. Se dice que los individuos con autoinformes favorables que confían en su juicio interior y actitudes primitivas tienen más satisfacción laboral que aquellas con autoevaluaciones negativas. Asimismo, las personas con personalidad elevada y profundo compromiso profesional suelen tener altos niveles de satisfacción laboral.

c. Salario

Para un gran número de personas, el salario está asociado con la satisfacción laboral y la felicidad general, no obstante, sus resultados suelen ser más bajos una vez que el individuo ha alcanzado un estado de vida interesante.

***C. La fuente de la satisfacción laboral***

Hellriegel y Slocum (2009) señalan que el origen de satisfacción laboral altera de un individuo a otro. Cierta origen significativo para varios trabajadores son el reto que personifica el trabajo, el provecho que aquel tiene para ello, la tarea física que necesita, las situaciones de labor, las distinciones que concede la compañía, la calidad de los colegas del centro laboral, entre otros. Estos proponen la significativa consecuencia que la satisfacción laboral se tiene que tomar como una consecuencia de la práctica laboral de la persona. Consiguientemente, los elevados niveles de disgusto manifestarán a los jefes que existen dilemas, por ejemplo, con las situaciones de labor, el método de distinciones o la función que realiza el empleado de la compañía. Las relaciones entre la satisfacción laboral y distintas conductas en el centro laboral y demás

efectos que muestran en el sitio de labor son de específico provecho para los jefes y los trabajadores.

La semántica frecuentemente expresa la idea de que la satisfacción laboral conduce directamente a un desempeño eficaz. (Un empleado feliz es un empleado muy bueno). Sin embargo, una extensa investigación ha demostrado que rara vez existe una relación simple y directa entre la satisfacción laboral y el desempeño. El estudio muestra que la satisfacción laboral y el desempeño laboral están mediados por el estado de ánimo de una persona. En otras palabras, el locus de dominio de del sujeto y las peculiaridades de temperamento de los cinco enormes factores conmueven la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Es importante que se considere lo difícil que es asociar los métodos con el comportamiento. Por ejemplo, las personas que cuentan con más postura efectiva hacia su labor, pero que tiene minuciosidad escasa, pueden irreparablemente en modo más arduo porque llega tardíamente a trabajar, no va, son desordenados, etc. Los puestos gerenciales son excelentes para predecir comportamientos comunes, y los puestos específicos están estrechamente relacionados con comportamientos específicos. Estas introducciones muestran, al menos en parte, por qué no existe la relación esperada. La satisfacción laboral es una combinación de diferentes posiciones que se ajustan a diferentes elementos del trabajo y encarnan la posición natural.

El desempeño de una acción específica, como la estructuración de un informe cada mes establecido, no todas las veces se puede pronosticar con fundamento en la postura ordinaria. No obstante, algunas investigaciones manifiestan que el nivel general de la satisfacción laboral de los trabajadores y el desempeño laboral se encuentran relacionados. Significa que, las compañías que tiene trabajadores orgullosos son más eficaces que las que cuentan con trabajadores descontentos. Además, la dirección de algunas empresas ha descubierto que existe una relación muy importante entre la satisfacción del comprador y la satisfacción de los empleados que tratan con ellos (pp. 55 – 56).

#### ***D. Influencias en la satisfacción laboral***

Griffin, Phillips y Gully (2017) nos mencionan que existen factores directamente relacionados con la satisfacción laboral los cuales son:

##### **a. El trabajo en sí mismo:**

La naturaleza del trabajo tiene la influencia mayor en la satisfacción laboral. Si a una persona no le gusta el trabajo que hace, es difícil que esté orgulloso de él. Los retos, la independencia, la diversidad y el alcance del trabajo aumentan la satisfacción laboral.

##### **b. Personalidad**

Los colegas, superiores y subordinados son parte de la experiencia laboral y juegan un papel en sentirse bien consigo mismo. Sus cualidades y conocimientos puede que sean contagiosas, fundamentalmente para los nuevos trabajadores que dejan una buena impresión en el trabajo y en la organización. Si los colegas de trabajo no están contentos y satisfechos con su labor, es más probable que los nuevos empleados se sientan insatisfechos que si estuvieran expuestos regularmente a trabajadores pertinentes y satisfechos.

##### **c. Actitudes y Valores**

Nuestra actitud y valor en el lugar de trabajo asimismo afectan nuestra satisfacción laboral. Un individuo con una actitud negativa al trabajo tiende a estar menos satisfecho que una persona que tiene actitud positiva. Los trabajadores que hallar un valor interno en el desempeño sienten que están haciendo un trabajo importante. Si una persona aprecia los retos y la diversidad del trabajo, estará más satisfecha en un trabajo de estas características que en un trabajo monótono. Es relevante recalcar que nuestra satisfacción laboral es fija y se conserva en el tiempo, incluso si cambiamos de trabajo o de empleador. Algunas personas rara vez están satisfechas con su trabajo, en tanto que otras tienden a ser indiferentes al trabajo que realizan. Muchas encuestas muestran que las diferencias en la satisfacción laboral se deben a diferencias genéticas y de personalidad. La autoevaluación, extroversión y escrupulosidad tienen un efecto especial en la satisfacción laboral. Por lo tanto, puede mejorar en el momento que se contrata a personas leales y comprometidas, idóneas para el puesto y con una alta autoestima (autoconcepto general y eficaz). ¿Los empleados satisfechos

son más beneficiosos? La réplica es sí, y la relación efectiva entre satisfacción laboral y desempeño es muy fuerte en trabajos profesionales complicados. Los trabajadores satisfechos favorecen a la empresa ya que su satisfacción contrasta efectivamente con la actitud y el comportamiento ciudadano del empleado (pp. 128 – 129).

### ***E. Factores de la satisfacción laboral***

Hellriegel & Slocum (2009) indican que los factores de la satisfacción laboral son los posteriores:

a. El trabajo en sí:

- Reto: El trabajo que encarna la respuesta intelectual de un sujeto y la capacidad de realizarlo con éxito le traerá satisfacción.
- Exigencias físicas: La labor que es dificultosa no genera satisfacción.
- Interés personal: La labor que es atrayente para el individuo le genera satisfacción.

b. Estructura de recompensas: Una recompensa justa y una retroalimentación precisa sobre el desempeño generan satisfacción.

c. Condiciones de trabajo:

- Físicas: La satisfacción necesita de los contextos de tráfico bajo ajusten exactamente con los requisitos corporales.
- Consecución de metas: Las situaciones de labor que ablandan la obtención de propósitos generan satisfacción.

d. Yo: Una excelente autoestima transporta a que se sienta satisfacción.

e. Otros en la organización: Los individuos se sienten complacidos con sus inspectores, colegas del centro laboral o empleados que les ayudan a conseguir premios. También, los individuos que están sumamente satisfechos con amigos que vean los acontecimientos de la misma forma que ellos.

f. Organización y administración: Las personas apreciarán la satisfacción en empresas cuyas políticas y métodos han sido probados para ayudar a obtener

recompensas. Se siente disgustado con las ocupaciones comparados y / o confusos que les asigna la compañía.

- g. Prestaciones: En el acontecimiento de casi todos los empleados, las prestaciones no cuentan con una gran intervención en la satisfacción laboral (p. 55).

### ***F. Medición de la satisfacción laboral***

Robbins y Judge (2017) aluden que el trabajo es más que solamente hacer tareas como papeles, escribir código de programación, asistir a compradores. El trabajo requiere la interacción entre amigos y gerentes, así como el cumplimiento de las pautas y políticas de la organización, la realización de tipos de desempeño, vivir en un ambiente de trabajo generalmente deficiente son menos que excelentes y asuntos por la manera. Valorar que tan orgulloso o disgustado se encuentran un trabajador con su labor es una adición complicada de ciertos números de componentes interminentes.

Hay dos procedimientos conocidos. La calificación general única es la réplica a una interrogación como la posterior: tomando en cuenta todas las situaciones, ¿Qué tan gustoso se encuentra usted con su labor? Las personas encierran en una circunferencia un dígito entre uno y cinco, el cual pertenece a réplicas que marchan de sumamente satisfecho a insatisfecho.

La segunda orientación, la suma de elementos de la ocupación de trabajo, es más complicada e iguala los componentes esenciales de una ocupación de trabajo con la esencia del trabajo, inspección, el sueldo presente, las ocasiones de progreso y las relaciones con los colegas. El colaborador aprecia ciertos componentes en una graduación estandarizada y, luego, los indagadores suman las calificaciones para conseguir la apreciación general de la satisfacción laboral. (pp. 80 – 81).

### ***G. La estabilidad de la satisfacción laboral***

Newstrom (2007) define que la estabilidad de la satisfacción laboral son las actividades que se logran regularmente luego de un periodo extenso.

En forma similar, la satisfacción o disgusto laboral nacen en el momento que un trabajador consigue más y más informe acerca de su sitio laboral.

Sin embargo, la satisfacción laboral es dinámica y declina más rápido a medida que se manifiesta.

Los directores no logran emplear las situaciones que conllevan a una elevada satisfacción instantánea, porque las necesidades de los trabajadores pueden fluctuar una y otra vez.

Los directivos tienen que poner atención en las actividades del trabajador semanalmente, mensualmente, y anualmente (p. 204).

#### ***H. Actitudes relacionadas con la satisfacción laboral***

Robbins (2005) señala que las personas dentro de una empresa crean posiciones durante varios eventos. Por ejemplo, los empleados pueden tener una opinión sobre su sueldo, oportunidades de promoción, director, beneficios, comida del comedor y uniformes de la compañía de béisbol. Efectivamente, algunas de estas posturas son más significativas que las demás. Los puestos clave son básicamente la satisfacción o insatisfacción laboral y el compromiso con la organización.

##### **a. La satisfacción o insatisfacción laboral.**

La satisfacción o insatisfacción laboral es una situación que expresa el grado en que un sujeto se siente satisfecho u orgulloso de su trabajo. Una amplia investigación sobre la satisfacción laboral ha demostrado que factores específicos, como los requisitos y deseos individuales, determinan el puesto junto con factores organizacionales y de equipo, como las relaciones con los colegas, los inspectores, las situaciones laborales y las políticas laborales y salariales.

Un trabajador orgulloso también se ausenta con menos costumbre y a realizar participaciones efectivas y persistir con la empresa. Por otro lado, un empleado insatisfecho logra ausentarse con más asiduidad, sentir estrés que impida a sus colegas del centro laboral y encontrarse perennemente en busca de otro trabajo.

No obstante, inverso a lo que muchos jefes creen, un mayor nivel de satisfacción laboral no necesariamente se traduce en un mayor nivel de desempeño.

b. Compromiso organizacional.

El compromiso organizacional es la actitud que caracteriza a un sujeto hacia la empresa y su afecto por la propia.

Una persona muy responsable puede considerarse un miembro efectivo de la empresa (por ejemplo, hace referencia a la compañía en cláusulas particulares como “elaboramos productos de excelente calidad”) que desatienda fuentes mínimas de no satisfacción con la compañía y que se observe como que continúa como integrante de la compañía. Por el contrario, es más probable que una persona con menos responsabilidad en la organización sea percibida como un extraño (por ejemplo, cuando se habla de la empresa en términos menos específicos, como “trabajadores no remunerados”, esto representa una mayor insatisfacción con los hechos y no se lo ve como un miembro permanente en la empresa.

La responsabilidad se fortifica con la edad de una persona, los años que trabaja con la empresa, el significado de protección laboral y la cooperación en la elección de determinaciones. Los empleados que se aprecian envueltos con una compañía cuentan con costumbres elevadamente leales, planean permanecer en la empresa durante mucho tiempo y muestran más dedicación al desempeño (p.484).

***I. Factores relevantes para encontrar satisfacción laboral***

Robbins y Judge (2017) señalan que es posible que casi todos nosotros deseemos una ocupación de trabajo agradable. Sin embargo, como nadie es perfecto, con asiduidad tenemos que cambiar las propiedades de la ocupación de trabajo. Alguno quizá se encuentre excelentemente remunerado, pero brinde pocas ocasiones para el progreso de las destrezas. Otro posiblemente brinde un ejercicio que saboreemos, pero cuente con tributos imperceptibles. Posteriormente, se mostrarán los 21 elementos o propiedades de la ocupación de trabajo:

- Independencia y libertad.
- Servicios.
- Ocasiones de progreso profesional.
- Ocasiones de progreso competitivo.
- Retribución/paga.
- Diálogo entre empleados y jefes.
- Colaboración de la labor a los objetivos de comercializaciones de la compañía.
- Impresión de protección en el contexto de trabajo.
- Tolerancia para nivelar la calidad de vida laboral y particular.
- Protección en el trabajo.
- Aprendizaje determinado para la ocupación.
- Identificación de la administración del desempeño del empleado en la ocupación.
- Significatividad de la ocupación.
- Alineación de redes.
- Ocasiones para emplear capacidades/habilidades.
- Responsabilidad de la empresa con el progreso competitivo.
- Cultura administrativa general.
- Relación con los colegas del trabajo.
- Vínculo con el inspector seguido.
- La labor en sí misma.
- La variedad de los ejercicios.

### **2.3 Bases filosóficas**

Newstrom (2007) mencionan que la motivación de adhesión es un estímulo para vincularse socialmente con las personas. Los cotejos de trabajadores

entusiasmados por el logro con que se hallan entusiasmados por la adhesión enseñan la manera que ambos modelos intervienen en el comportamiento. Los sujetos encaminados al logro trabajan duro en el momento que sus encargados les suministran una valoración minuciosa de su comportamiento en el trabajo. Por su lado, la gente que se ladea hacia la incorporación laboran perfectamente en el momento que se les apremia por sus comportamientos propicios y su contribución. Los sujetos entusiasmados por el logro prefieren complementarios que sean estrictamente aptos, con escasa importancia por sus emociones particulares con relación a ellos; los que se encuentran motivados por la incorporación elijen compañeros y sujetos encantadores, ya que aprecian una complacencia interna en el momento que se encuentran con compañeros y anhelan independencia en la labor para desenvolver ciertos vínculos.

Por su parte, Griffin, Phillips y Gully (2017) dicen que los colegas de trabajo, superiores y subordinados son parte de la experiencia laboral y están ligados a la satisfacción. Sus posturas y conocimientos pueden ser contagiosos, fundamentalmente para los trabajadores nuevos que dejan una buena impresión en el trabajo y organización. Si los colegas de trabajo no están contentos y satisfechos con su labor, es más probable que los trabajadores nuevos se sientan insatisfechos que si estuvieran expuestos regularmente a empleados pertinentes y satisfechos.

## **2.4 Definición de términos básicos**

### *Motivación laboral*

La motivación es una combinación de fuerzas que realizan las personas y hace que tengan una conducta específica (Griffin & Van Fleet, 2016, p. 108).

### *Satisfacción laboral*

Es el nivel de satisfacción, apoya para atraer capacidades y a conservarlas, a mantener un ambiente organizacional sano, a entusiasmar individuos y a conquistar su responsabilidad (Chiavenato, 2015 ,p.13).

### *Organización*

En este acontecimiento son elementos que intervienen perjudicialmente en la motivación del colaborador, elementos que atañen con la empresa (Martínez, 2013).

### *Relaciones*

En este acontecimiento hace referencia a los vínculos que se conserva con los colegas del centro laboral internamente en la compañía y como aquellos intervienen en la motivación de aquel colaborador (Martínez, 2013).

### *Salario*

En este acontecimiento es la distinción que recoge el laborar por su empeño o por su labor que hace internamente en una compañía (Martínez, 2013).

### *Condiciones laborales*

Por lo general, las ocupaciones profesionales que brindan capacitación, diversidad, independencia y pruebas, crean satisfacción para la mayoría de los individuos (Robbins y Judge, 2017, p. 25).

### *Personalidad*

Se dice que los individuos con autoinformes favorables que confían en su juicio interior y actitudes primitivas tienen más satisfacción laboral que aquellas con autoevaluaciones negativas (Robbins y Judge, 2017, p. 84).

### *Salario*

Para un gran número de personas, el salario está asociado con la satisfacción laboral y la felicidad general (Robbins y Judge, 2017, p. 84).

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La motivación laboral influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

- a. La organización influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021.
- b. Las relaciones influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021.

- c. El salario influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021.

## 2.6 Operacionalización de las variables

| Variable independiente    | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones                                   | Indicadores   |
|---------------------------|--|--|---|---|
| <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> | La motivación es el conjunto de fuerzas que hacen a los individuos se comporten de determinada manera (Griffin y Van Fleet, 2016, p. 108). | La motivación es el conjunto de fuerzas que hacen a los individuos se comporten de determinada manera, teniendo en cuenta factores determinantes como la organización, relaciones y salario. | Organización<br><br>Relaciones<br><br>Salario | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horarios mal repartidos.</li> <li>- Localización no conveniente.</li> <li>- Fastidios burocráticos.</li> <li>- Clima de tensión.</li> <li>- Competición negativa.</li> <li>- Rivalidades interpersonales.</li> <li>- Jerarquía incompetente.</li> <li>- Comparaciones en desventajas con lo que se obtendría obtener en otros lugares.</li> <li>- Sistema de salario sin relación con el mérito de los esfuerzos.</li> </ul> |

Fuente: Martínez (2013).

| Variable Dependiente        | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones  | Indicadores   |
|-----------------------------|--|--|--|---|
| <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b> | Robbins (2011) menciona que la satisfacción laboral “es una actitud que refleja el grado al que un individuo se siente gratificado o satisfecho en su trabajo” (p. 484). | Es una actitud que refleja el grado al que un individuo se siente gratificado o satisfecho en su trabajo, esto mediante factores determinantes como las condiciones laborales, la personalidad y los beneficios remunerativos. | <i>Condiciones laborales</i><br><br><i>Personalidad</i><br><br><i>Beneficios remunerativos</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interdependencia.</li> <li>- Retroalimentación.</li> <li>- Apoyo social.</li> <li>- Interacción con los colegas.</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Valía interna.</li> <li>- Capacidad básica.</li> <li>- Compromiso de carrera.</li> <li>- Adecuada remuneración.</li> <li>- Estatus de vida</li> </ul> |

Fuente: Robbins y Judge (2017).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

Es básico porque genera conocimientos a partir de conocimientos científicos previos, con el propósito de conocer la realidad (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional porque se establece la relación entre las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño es no experimental porque no se manipuló las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo porque usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

La población está representada por 307 miembros del personal asistencial de salud (profesional nombrado), en el Hospital de Chancay.

##### **3.2.2 Muestra**

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

*Donde:*

|       |   |
|-------|---|
| n     | Es el tamaño de la muestra.   |
| p y q | Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. |
| Z     | Unidades de desviación estándar.                                    |
| N     | Total de la población.  |
| E     | Error estándar de la estimación.                                    |

*Reemplazando:*

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 307}{0.0025(307 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 171$$

La muestra está representada por 171 miembros del personal asistencial de salud (profesional nombrado), en el Hospital de Chancay.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

La técnica desarrollada fue la encuesta. El instrumento aplicado fue un cuestionario, el cual evaluó las variables, Motivación laboral y Satisfacción laboral. El cuestionario fue respondido por el personal asistencial de salud (profesional nombrado), en el Hospital de Chancay.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Con respecto al estadístico de prueba se empleó el Rho de Spearman. El software utilizado fue el SPSS. Las tablas y figuras presentan los resultados del estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

##### A. Análisis descriptivo de la motivación laboral

Tabla 1

*Distribución de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la organización*

|   | N  |       | CN |       | AV |       | CS |       | S  |       |
|---|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|
|   | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f  | %     |
| 1. ¿Respecto a su horario de trabajo, considera que está mal distribuido?                                 | 31 | 18.1% | 43 | 25.1% | 23 | 13.5% | 34 | 19.9% | 40 | 23.4% |
| 2. ¿Considera que la institución cuenta con la infraestructura conveniente para desempeñar sus funciones? | 32 | 18.7% | 32 | 18.7% | 37 | 21.6% | 36 | 21.1% | 34 | 19.9% |
| 3. ¿Se siente incómodo con la burocracia de la institución?   | 31 | 18.1% | 31 | 18.1% | 32 | 18.7% | 44 | 25.7% | 33 | 19.3% |

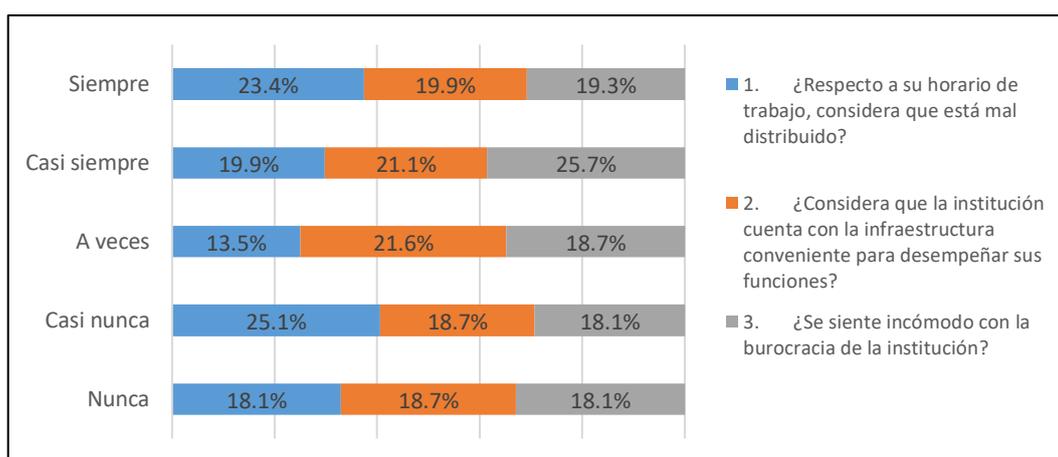


Figura 1. Organización.

Se muestra en la Tabla 1 que con respecto a su horario de trabajo, considera que está mal distribuido el 43.3% manifestó que nunca y casi nunca, en el caso del 13.5% acotó que a

veces y el 43.3% estableció que su frecuencia es siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si considera que la institución cuenta con la infraestructura conveniente para desempeñar sus funciones el 37.4% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 21.6% resaltó que a veces y el 40.9% indicó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a si se siente incómodo con la burocracia de la institución el 36.3% determinó que casi nunca y nunca, el 18.7% mencionó que a veces y el 45% respondió que casi siempre y siempre.

Tabla 2

*Distribución de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de las relaciones*

|  | N  |       | CN |       | AV |       | CS |       | S  |       |
|--|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|
|  | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f  | %     |
| 4. ¿Considera que las relaciones interpersonales dentro de la institución generan un clima de tensión? | 39 | 22.8% | 36 | 21.1% | 32 | 18.7% | 35 | 20.5% | 29 | 17.0% |
| 5. ¿Considera que la competencia entre sus compañeros es negativa?                                     | 38 | 22.2% | 31 | 18.1% | 36 | 21.1% | 43 | 25.1% | 23 | 13.5% |
| 6. ¿Considera que la mayoría de sus compañeros de trabajo tienen rivalidades entre ellos?              | 35 | 20.5% | 35 | 20.5% | 35 | 20.5% | 30 | 17.5% | 36 | 21.1% |
| 7. ¿Considera que la jerarquía de la institución facilita el desempeño de sus funciones?               | 32 | 18.7% | 33 | 19.3% | 34 | 19.9% | 34 | 19.9% | 38 | 22.2% |

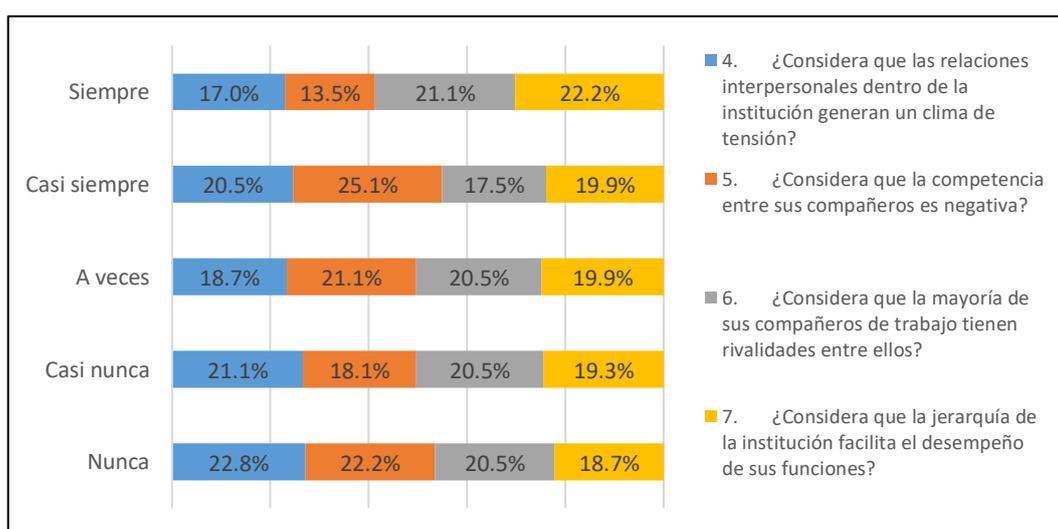


Figura 2. Relaciones.

Se muestra en la Tabla 2 que con respecto a si considera que las relaciones interpersonales dentro de la institución generan un clima de tensión el 43.9% manifestó que nunca y casi nunca, en el caso del 18.7% acotó que a veces y el 37.4% estableció que su frecuencia es siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si considera que la competencia entre sus compañeros es negativa el 40.4% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 21.1% resaltó que a veces y el 38.6% indicó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a si considera que la mayoría de sus compañeros de trabajo tienen rivalidades entre ellos el 40.9% determinó que casi nunca y nunca, el 20.5% mencionó que a veces y el 38.6% respondió que casi siempre y siempre. En el cuarto lugar en mención a si considera que la jerarquía de la institución facilita el desempeño de sus funciones el 38% evidenció que casi nunca y nunca, el 19.9% manifestó que a veces y el 42.1% contestó que casi siempre y siempre.

Tabla 3

*Distribución de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores del salario*

|   | N  |       | CN |       | AV |       | CS |       | S  |       |
|---|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|
|   | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f  | %     |
| 8. ¿Ha pensado en cambiar de área de trabajo?                 | 35 | 20.5% | 31 | 18.1% | 34 | 19.9% | 34 | 19.9% | 37 | 21.6% |
| 9. ¿Considera justo el salario que percibe por sus esfuerzos? | 35 | 20.5% | 32 | 18.7% | 34 | 19.9% | 37 | 21.6% | 33 | 19.3% |

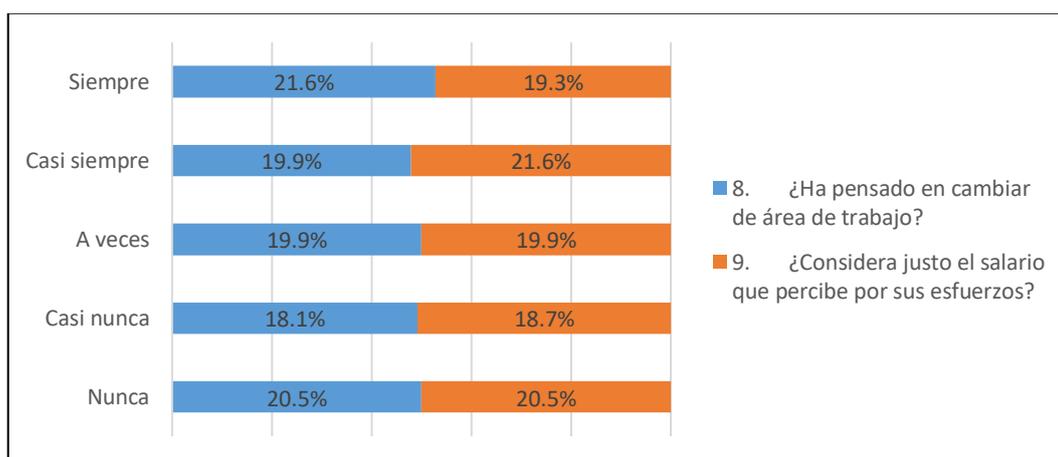


Figura 3. Salario.

Se muestra en la Tabla 3 que con respecto a si ha pensado en cambiar de área de trabajo el 38.6% manifestó que nunca y casi nunca, en el caso del 19.9% acotó que a veces y el 41.5%

estableció que su frecuencia es siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si considera justo el salario que percibe por sus esfuerzos el 39.2% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 19.9% resaltó que a veces y el 40.9% indicó que casi siempre y siempre.

## B. Análisis descriptivo de la satisfacción laboral

Tabla 4

*Distribución de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de las condiciones laborales*

|   | N |      | CN |      | AV |      | CS |      | S |      |
|---|---|------|----|------|----|------|----|------|---|------|
|   | f | %    | f  | %    | f  | %    | f  | %    | f | %    |
| 10. ¿Siente que en su puesto de trabajo tiene la autonomía para tomar decisiones? | 3 | 20.5 | 3  | 21.1 | 3  | 18.1 | 3  | 22.2 | 3 | 18.1 |
|   | 5 | %    | 6  | %    | 1  | %    | 8  | %    | 1 | %    |
| 11. ¿Con que frecuencia le brindan retroalimentación?                             | 3 | 21.6 | 3  | 19.3 | 3  | 18.7 | 3  | 22.8 | 3 | 17.5 |
|   | 7 | %    | 3  | %    | 2  | %    | 9  | %    | 0 | %    |
| 12. ¿Se siente valorado y estimado por el hospital?                               | 3 | 18.7 | 3  | 18.7 | 3  | 21.1 | 4  | 26.9 | 2 | 14.6 |
|   | 2 | %    | 2  | %    | 6  | %    | 6  | %    | 5 | %    |
| 13. ¿Mantiene una buena relación con sus colegas?                                 | 3 | 19.3 | 3  | 19.9 | 3  | 21.6 | 3  | 18.1 | 3 | 21.1 |
|   | 3 | %    | 4  | %    | 7  | %    | 1  | %    | 6 | %    |
| 14. ¿Se siente satisfecho con la supervisión que le brindan?                      | 3 | 18.7 | 3  | 19.9 | 3  | 21.1 | 3  | 21.1 | 3 | 19.3 |
|   | 2 | %    | 4  | %    | 6  | %    | 6  | %    | 3 | %    |

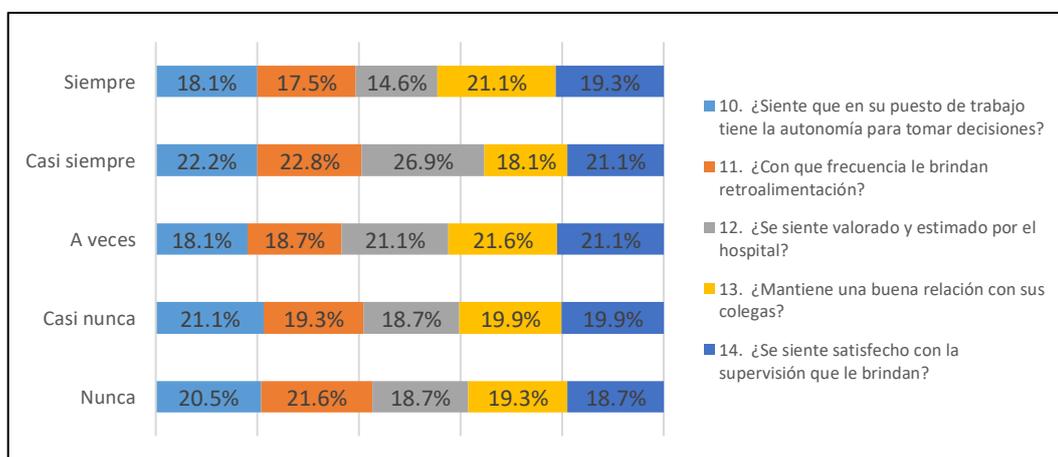


Figura 4. Condiciones laborales.

Se muestra en la Tabla 4 que con respecto a si siente que en su puesto de trabajo tiene la autonomía para tomar decisiones el 41.5% manifestó que nunca y casi nunca, en el caso del 18.1% acotó que a veces y el 40.4% estableció que su frecuencia es siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si con qué frecuencia le brindan retroalimentación el 40.9% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 18.7% resaltó que a veces y el 40.4% indicó

que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a si se siente valorado y estimado por el hospital el 37.4% determinó que casi nunca y nunca, el 21.1% mencionó que a veces y el 41.5% respondió que casi siempre y siempre. En el cuarto lugar en mención a si mantiene una buena relación con sus colegas el 39.2% evidenció que casi nunca y nunca, el 21.6% manifestó que a veces y el 39.2% contestó que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si se siente satisfecho con la supervisión que le brindan el 38.6% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 21.1% resaltó que a veces y el 40.4% indicó que casi siempre y siempre.

Tabla 5

*Distribución de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la personalidad*

|   | N  |       | CN |       | AV |       | CS |       | S  |       |
|---|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|
|   | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f  | %     |
| 15. ¿Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo?  | 32 | 18.7% | 41 | 24.0% | 25 | 14.6% | 33 | 19.3% | 40 | 23.4% |
| 16. ¿Siente que tiene la capacidad básica para desempeñar correctamente su rol dentro del hospital?               | 31 | 18.1% | 33 | 19.3% | 40 | 23.4% | 35 | 20.5% | 32 | 18.7% |
| 17. ¿Le satisface el compromiso que muestra el hospital hacia la línea de carrera que podría desarrollar en ella? | 32 | 18.7% | 29 | 17.0% | 31 | 18.1% | 43 | 25.1% | 36 | 21.1% |

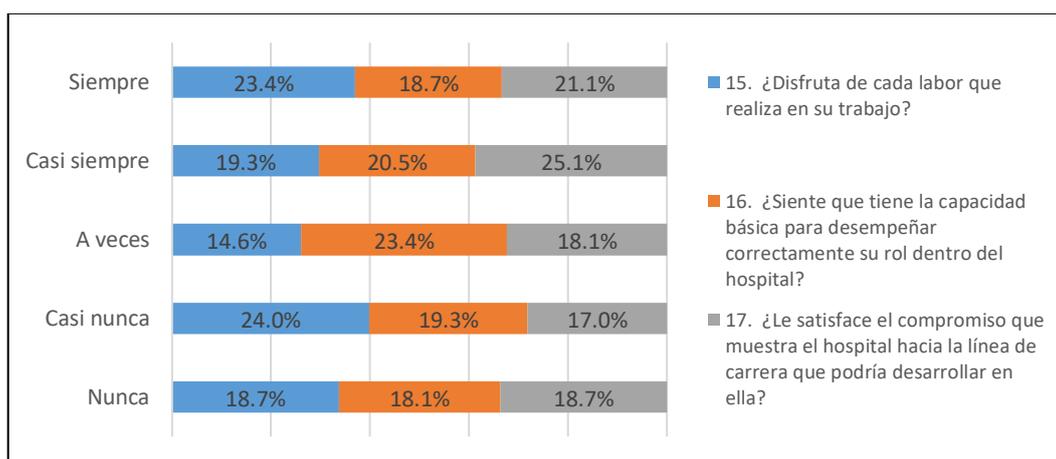


Figura 5. Personalidad.

Se muestra en la Tabla 5 que con respecto a si disfruta de cada labor que realiza en su trabajo el 42.7% manifestó que nunca y casi nunca, en el caso del 14.6% acotó que a veces y el

42.7% estableció que su frecuencia es siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si siente que tiene la capacidad básica para desempeñar correctamente su rol dentro del hospital el 37.4% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 23.4% resaltó que a veces y el 39.2% indicó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en referencia a si le satisface el compromiso que muestra el hospital hacia la línea de carrera que podría desarrollar en ella el 35.7% determinó que casi nunca y nunca, el 18.1% mencionó que a veces y el 46.2% respondió que casi siempre y siempre.

Tabla 6

*Distribución de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de los beneficios remunerativos*

|   | N  |       | CN |       | AV |       | CS |       | S  |       |
|---|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|
|   | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f  | %     | f  | %     |
| 18. ¿Ud., se siente satisfecho con el sueldo que percibe?   | 35 | 20.5% | 35 | 20.5% | 33 | 19.3% | 32 | 18.7% | 36 | 21.1% |
| 19. ¿Siente que los beneficios remunerativos que percibe le permiten tener un buen estatus de vida? | 33 | 19.3% | 33 | 19.3% | 35 | 20.5% | 37 | 21.6% | 33 | 19.3% |

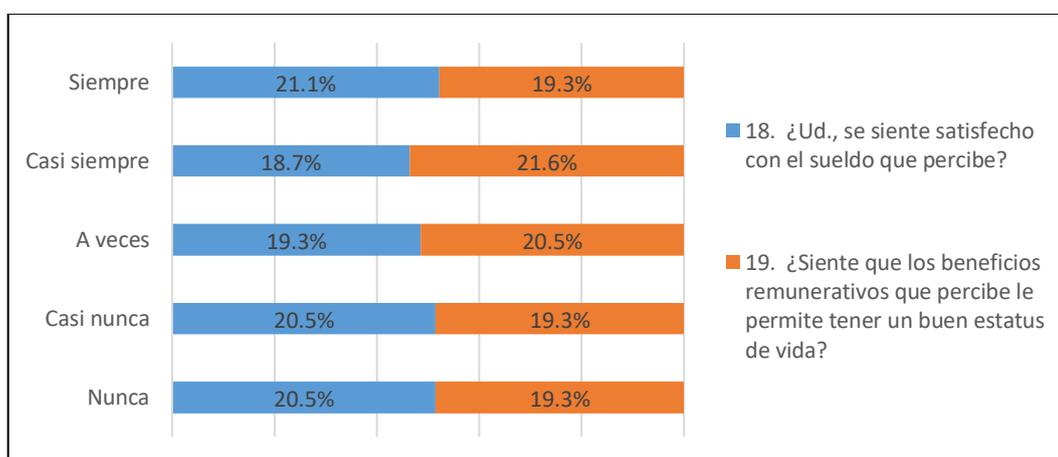


Figura 6. Beneficios remunerativos.

Se muestra en la Tabla 6 que con respecto a si se siente satisfecho con el sueldo que percibe el 40.9% manifestó que nunca y casi nunca, en el caso del 19.3% acotó que a veces y el 38.3% estableció que su frecuencia es siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si siente que los beneficios remunerativos que percibe le permiten tener un buen estatus de

vida el 38.6% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso del 20.5% resaltó que a veces y el 40.9% indicó que casi siempre y siempre.

### C. Prueba de normalidad

En la Tabla 9 se muestra que la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra está conformada de más de 50 encuestados, encontrándose para las variables de estudio valores menores al 0.05 indicando que no presentan una distribución normal, por lo tanto, la prueba de las variables la cual serán medidas mediante Rho de Spearman.

*Tabla 7*

Pruebas de normalidad

|                      | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |       |
|----------------------|---------------------------------|-----|-------|
|                      | Estadístico                     | gl  | Sig.  |
| Motivación laboral   | 0.070                           | 171 | 0.041 |
| Organización         | 0.108                           | 171 | 0.000 |
| Relaciones           | 0.083                           | 171 | 0.006 |
| Salario              | 0.114                           | 171 | 0.000 |
| Satisfacción laboral | 0.088                           | 171 | 0.003 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

## 4.2 Contrastación de hipótesis

Hipotesis general

Tabla 8

*Prueba de Rho de Spearman entre la motivación laboral y satisfacción laboral*

|                    |                         |                                | Motivación<br>laboral | satisfacción<br>laboral |
|--------------------|-------------------------|--------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Motivación<br>laboral   | Coefficiente de<br>correlación | 1.000                 | ,919**                  |
|                    |                         | Sig. (bilateral)               |                       | 0.000                   |
|                    |                         | N                              | 171                   | 171                     |
|                    | Satisfacción<br>laboral | Coefficiente de<br>correlación | ,919**                | 1.000                   |
|                    |                         | Sig. (bilateral)               | 0.000                 |                         |
|                    |                         | N                              | 171                   | 171                     |

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

Se muestra en la Tabla 8 que la motivación laboral influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021 los resultados obtenidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.919 indicando un grado positivo muy alto, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo menor al 0.05.

Hipotesis especifica 1

Tabla 9

*Prueba de Rho de Spearman entre la organización y satisfacción laboral*

|                    |                         |                                | Organización | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|-------------------------|--------------------------------|--------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Organización            | Coefficiente de<br>correlación | 1.000        | ,464**                  |
|                    |                         | Sig. (bilateral)               |              | 0.000                   |
|                    |                         | N                              | 171          | 171                     |
|                    | Satisfacción<br>laboral | Coefficiente de<br>correlación | ,464**       | 1.000                   |
|                    |                         | Sig. (bilateral)               | 0.000        |                         |
|                    |                         | N                              | 171          | 171                     |

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

Se muestra en la Tabla 9 que la organización influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay – 202, los resultados obtenidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.464 indicando un grado positivo moderado, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo menor al 0.05.

Hipotesis especifica 2

Tabla 10

*Prueba de Rho de Spearman entre las relaciones y satisfacción laboral*

|                    |                         |                                | Relaciones | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|-------------------------|--------------------------------|------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Relaciones              | Coefficiente de<br>correlación | 1.000      | ,729**                  |
|                    |                         | Sig. (bilateral)               |            | 0.000                   |
|                    |                         | N                              | 171        | 171                     |
|                    | Satisfacción<br>laboral | Coefficiente de<br>correlación | ,729**     | 1.000                   |
|                    |                         | Sig. (bilateral)               | 0.000      |                         |
|                    |                         | N                              | 171        | 171                     |

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

Se muestra en la Tabla 10 que las relaciones influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay – 2021; los resultados obtenidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.729 indicando un grado positivo alto, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo menor al 0.05.

Hipotesis especifica 3

Tabla 11

*Prueba de Rho de Spearman entre el salario y satisfacción laboral*

|                 |                      |                             | Salario | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|---------|----------------------|
| Rho de Spearman | Salario              | Coefficiente de correlación | 1.000   | ,718**               |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            |         | 0.000                |
|                 |                      | N                           | 171     | 171                  |
|                 | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,718**  | 1.000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | 0.000   |                      |
|                 |                      | N                           | 171     | 171                  |

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

Se muestra en la Tabla 11 que el salario influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay – 2021, los resultados obtenidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.718 indicando un grado positivo alto, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo menor al 0.05.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

En cuanto al propósito general fue establecer de qué modo la motivación laboral interviene en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay – 2021, los efectos conseguidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.919 indicando un grado positivo muy elevado, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo menor al 0.05. Significa que, conforme la organización otorgue estímulos y beneficios con el fin que los trabajadores estén motivados incrementará su satisfacción, caso contrario, su satisfacción disminuirá afectando el desarrollo de sus funciones sin lograr cumplir los objetivos organizacionales. Es por ello que de acuerdo a Martínez (2013), los trabajadores y la productividad son dos contrafuertes esenciales en la compañía. La orientación maximiza la efectividad y producción de la persona y este, a su vez centraliza su empeño en sus requerimientos particulares. Para que la motivación de los trabajadores tenga triunfo, provechos particulares y corporativos tendrán que encajar. Si la compañía desea que los colaboradores de todos los grados, conjuntamente de la asistencia física en su sitio de labor, faciliten su sueño, su frenesí y su entrega particular (motivación), tiene que lograr completar los propósitos corporativos con los propósitos particulares de cada empleado. El empleado intenta satisfacer en la compañía requerimientos de toda naturaleza y se incorporará con la compañía en el grado en que esta le interese complacer sus requerimientos, no únicamente de retribuirle. Si un individuo no se encuentra motivado en su labor, lo despreciará de inmediato, procederá con desinterés y no le va a dedicar todo el cuidado que merece. Por lo inverso, los trabajadores que se identifican con su labor comenzarán su puesto con más sueño y brío. Para conseguir una excelente motivación laboral tendremos que saber con hondura los elementos relacionados con los requerimientos humanos (p. 22). El autor Lamilla (2019)

concluye que existen muchos factores que interfieren en la satisfacción laboral del personal de enfermería, como el exceso de trabajo, tanto en su puesto de trabajo como en el aumento del número de pacientes, por lo que identificar la insatisfacción genera resultados organizacionales negativos en su comportamiento. Además, en vínculo a la motivación laboral, Rodríguez (2016) en su examen hecho de los elementos motivadores consintió hallar los primordiales motivos que interfieren perjudicialmente en el desempeño laboral entre los cuales pueden mencionarse la escasez de reconocimiento al trabajador por los ejercicios que aquel hace, bajo grado de familiaridad para enunciar sus ideas, no adoptan un buen trato y aprendizaje.

En cuanto al primer objetivo fue determinar de qué modo la organización interviene en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay – 2021, los efectos conseguidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.464 indicando un nivel positivo templado, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo menor al 0.05. Es decir, a medida que mejoren las condiciones que tienen impacto negativo en el entorno laboral con el fin que el personal esté motivado, su satisfacción aumentara, y alcanzaran los resultados que deben llegar en la organización. Es por ello que en las investigaciones como la de Condeso (2019) indica que la satisfacción laboral en el Hospital de Chancay, específicamente, no viene siendo el mejor ya que algunos empleados no están satisfechos con el vínculo que tienen con sus jefes, con las situaciones físicas en el centro laboral, o con el reconocimiento que se les da por su desempeño. Por otro lado, respecto a la motivación laboral, otro estudio realizado en el mismo hospital por Asmat (2021) señala que el personal se siente medianamente motivados, esto respecto a la motivación intrínseca, a la regulación externa e interna. Así además, Renfigo y Alván (2018), la cual sus resultados sostienen que en las dimensiones de motivación laboral que los incentivos monetarios (71%) aplicados por la institución no son satisfactorias para el personal, como también se identificó que la institución no toma mucha importancia a los beneficios laborales 59% (bajo), por ende, se ha identificado que muchas veces no se respeta las horas de jornada laboral establecidas por ley. En vínculo a la motivación laboral se halló que los trabajadores demuestran una baja (70%) satisfacción frente a las situaciones físicas y/o materiales de la institución y una baja satisfacción del personal (50%) con vínculo a los provechos Laborales y/o remuneratorios. Se concluye que se determinó un coeficiente de correlación de 0,621

lo cual quiere decir que la motivación laboral afecta directamente a la satisfacción laboral de los empleados administrativos del Hospital apoyo de Iquitos, debido a la falta de motivación por parte de la institución es que los empleados no están satisfechos con su trabajo.

En cuanto al segundo objetivo fue determinar de qué modo los vínculos intervienen en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021, los efectos conseguidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.729 indicando un nivel positivo elevado, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo menor al 0.05. Es decir, a medida que exista una adecuada coordinación para que el personal se encuentre informado sobre el avance de las labores y de qué forma puede apoyar la labor de su equipo de trabajo con el fin de lograr una labor más eficiente, su satisfacción aumentara, creándose un ambiente favorable para la organización. Es por ello que Newstrom (2007) mencionan que la motivación es considerada como un estímulo para vincularse socialmente con los individuos. Las personas encaminadas hacia la obtención laboran arduamente en el momento que sus dirigentes les suministran una valoración minuciosa de su conducta en el centro laboral. Por su lado, las personas que se ladean hacia la afiliación trabajan óptimamente en el momento que se les celebra por sus posturas provechosas y su contribución. Los sujetos motivados por el logro prefieren complementarios que sean técnicamente aptos, con escasa atención por sus emociones particulares con relación a ellos; los que se encuentran motivados por la afiliación eligen compañeros e individuos gratos, ya que aprecian una satisfacción interna en el momento que se encuentran con compañeros y anhelan independencia en la labor para desenvolver ciertos vínculos. En el mismo sentido de la definición, un estudio presentado por Molina (2013), la cual sus resultados mostraron que la variables motivación laboral se evalúa a través de ciertas dimensiones como el salario el cual indica que el 5% del personal mostró su desaprobación y un 29% del personal mostró su baja aprobación con respecto al desarrollo profesional. La investigación concluyó que los indicadores de motivación presentes son motivación extrínseca y motivación intrínseca.

En cuanto al tercer objetivo fue determinar de qué modo el salario interviene en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay – 2021, los efectos conseguidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.718 indicando un nivel positivo elevado, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo

menor al 0.05. Es decir, a medida que la institución reestructure las políticas que permitan regular los incentivos de su personal, su satisfacción aumentara, creándose así una influencia importante en la satisfacción del personal. Es por ello Schermerhon (2013) se basa en la lógica de las comparaciones sociales y la noción de que la inequidad observada es una etapa de motivación. Significa, en el momento que los individuos creen que las han tratado ilegalmente en cotejo con los demás, la hipótesis señala que tratan de excluir la incomodidad y de reponer un significado de ecuanimidad en el contexto. El ejemplo salario es salario, y la pregunta de equidad es: “en comparación con otros, ¿Qué tan justa es la compensación que se me da por el trabajo que realizo? La dinámica de que equidad opera en la forma de comparaciones entre las aportaciones de cada empleado frente a los resultados. Estas comparaciones de equidad son especialmente comunes siempre que los administradores otorgan cosas tales como aumento de salario, programas vacaciones y espacio en oficina. En el mismo sentido, Casafranca (2018), la cual los efectos del estudio relacionados con las dimensiones de satisfacción laboral señalan que un 6% de los trabajadores percibe un grado vil en vínculo a las situaciones laborales y un 12% presentan un nivel bajo en sus beneficios laborales. Se concluye que por medio de la prueba del chi-cuadrado cuyo efecto significativo fue de 0.0014 impugna la suposición nula teniendo como terminación concluyentemente que la relación es directa en la motivación y la satisfacción.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

La organización influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay – 202, los resultados obtenidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.464 indicando un grado positivo moderado, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo menor al 0.05. Es decir, a medida que mejoren las condiciones que tienen impacto negativo en el entorno laboral con el fin que el personal esté motivado, su satisfacción aumentara, y alcanzaran los resultados que deben llegar en la organización.

Las relaciones influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay – 2021; los resultados obtenidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.729 indicando un grado positivo alto, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo menor al 0.05. Es decir, a medida que exista una adecuada coordinación para que el personal se encuentre informado sobre el desarrollo de las actividades y de qué manera puede apoyar la labor de su equipo de trabajo con el fin de lograr una labor más eficiente, su satisfacción aumentara, creándose un ambiente favorable para la organización.

El salario influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay – 2021, los resultados obtenidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.718 indicando un grado positivo alto, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo menor al 0.05. es decir, a medida que la institución reestructure las políticas que permitan regular los incentivos de su personal, su satisfacción aumentara, creándose así una influencia importante en la satisfacción del personal.

Por lo tanto

La motivación laboral influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021 los resultados obtenidos por la prueba estadística de Rho de Spearman es 0.919 indicando un grado positivo muy alto, asimismo se obtuvo un valor 0.00 siendo menor al 0.05.

## **6.2 Recomendaciones**

Implementar condiciones físicas en la institución mediante la infraestructura conveniente para desempeñar sus funciones y con horarios flexibles a fin de motivar al personal a seguir conservando un ambiente grato y a ser más productivos.

Efectuar un programa de comunicación efectiva y de actividades integradoras para interactuar entre el equipo de trabajo y tengan estrategias de resolución de los problemas que puedan presentarse dentro de la jornada laboral y así incrementar la satisfacción del personal.

Gestionar de forma eficaz incentivos que consideren justos por sus esfuerzos y de acuerdo a las horas extras que realizan, aspectos importantes que apoyarían al personal a desempeñarse mejor y sentirse más satisfechos con la entidad.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Bateman, S. y Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8 ed.). Mexico D.F., Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R. y Van Fleet, D. (2016). *Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo*. México: Cengage Learning.
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *comportamiento organizacional administración de personas y organizaciones*. (12 ed.). Mexico D.F: cengage learning.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *comportamiento organizacional* (12 ed.). Mexico D.F: cengage learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Solum, J. (2005). *Administración. Un enfoque basado en enfoque en competencias*. (10 ed.). México D.F., México : Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Un perspectiva global y empresarial* (14 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial. Equilibrando objetivos y valores*. España: Díaz de Santos.

- Mochon, F., Mochon, M. y Saez, M. (2014). *Administracion. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos*. Mexico D.F., Mexico: Alfaomega.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom, N. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Robbins, R. (2011). *Administración* (12 ed.). México: Cengage Learning.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (8 ed.). México: Pearson.

## 7.2 Fuentes electrónicas

- Asmat, B. (2021). *Motivación como factor asociado al desempeño laboral en médicos del servicio de medicina interna Hospital de Chancay 2020*. Tesis, Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9153/asmatb\\_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9153/asmatb_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Astudillo, N. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Pasal Patiño Salvador*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 21 de junio de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13683/1/T-UCSG-POS-MGSS-209.pdf>
- Cárdenas, E. (2015). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital San Martin de Pangoa*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Huánuco. Recuperado el 21 de junio de 2021, de [http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2171/TM\\_Cardenas\\_Mendez\\_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2171/TM_Cardenas_Mendez_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Casafranca, M. (2018). *Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30696/casafranca\\_zm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30696/casafranca_zm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Condeso, C. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016*. Tesis, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3943/CONDESO%20%20SORIO%20CECILIA%20SUGEY%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, P. (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi CIA Ltda*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 21 de junio de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>
- Daza, E. (2019). *Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital San Rafael nivel II de San Juan del César, La Guajira*. Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Recuperado el 21 de junio de 2021, de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/2225/DNA-spa-2019-Influencia\\_de\\_los\\_factores\\_motivacionales\\_en\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_de\\_los\\_trabajadores?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/2225/DNA-spa-2019-Influencia_de_los_factores_motivacionales_en_la_calidad_de_vida_laboral_de_los_trabajadores?sequence=1&isAllowed=y)
- Inga, D. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de enfermeras que trabajan en Unidades Críticas del Hospital María Auxiliadora 2016*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Huánuco. Recuperado el 21 de junio de 2021, de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3171/PAGS%2000087%20I53.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jesús, M. (2019). *Motivación laboral y calidad de atención en un Hospital de Huancayo*. Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo.

Recuperado el 21 de junio de 2021, de [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1561/T037\\_44313847\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1561/T037_44313847_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lamilla, G. (2019). *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Juan Tanca Marengo "SOLCA" 2018*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.

Recuperado el 21 de junio de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13160/1/T-UCSG-POS-MGSS-182.pdf>

Molina, R. (2013). *Estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerrade la ciudad de Guayaquil*. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil.

Recuperado el 21 de junio de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6092/1/082013%20TESIS%20MSC%20MOTIV%2017082013%20-21082013versi%c3%b3n%20MODELO%20UG.pdf>

Quito, E. (2017). *Nivel de Satisfacción y su Relación con el Desempeño Laboral en el Personal Asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017*.

Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 21 de junio de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29672>

Renfigo, R., & Alván, D. (2018). *Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Apoyo Iquitos, durante del año 2016*.

Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos. Recuperado el 21 de junio de 2021, de [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/5959/Rosario\\_tesis\\_maestria\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/5959/Rosario_tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodriguez, J. (2016). *Estudio de la motivación laboral en los colaboradores del departamento financiero del hospital binacional Arsenio Celi en la Ciudad de Macará. Propuesta de una Guía Motivacional*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.

Recuperado el 21 de junio de 2021, de [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC\\_0e9d8be7864b83105c06b83ab8811368](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_0e9d8be7864b83105c06b83ab8811368)

## ANEXOS

### ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

a. Género

|           |  |
|-----------|--|
| Masculino |  |
| Femenino  |  |

#### I. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

| CUADRO DE CALIFICACIÓN |   |
|------------------------|---|
| Siempre                | 5 |
| Casi siempre           | 4 |
| A veces                | 3 |
| Casi nunca             | 2 |
| Nunca                  | 1 |

| ITEM  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>   |   |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN 01  |   |   |   |   |   |
| 1. ¿Respecto a su horario de trabajo, considera que está mal distribuido?                                 |   |   |   |   |   |
| 2. ¿Considera que la institución cuenta con la infraestructura conveniente para desempeñar sus funciones? |   |   |   |   |   |
| 3. ¿Se siente incómodo con la burocracia de la institución?   |   |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN 02  |   |   |   |   |   |
| 4. ¿Considera que las relaciones interpersonales dentro de la institución generan un clima de tensión?    |   |   |   |   |   |
| 5. ¿Considera que la competencia entre sus compañeros es negativa?  |   |   |   |   |   |
| 6. ¿Considera que la mayoría de sus compañeros de trabajo tienen rivalidades entre ellos?                 |   |   |   |   |   |
| 7. ¿Considera que la jerarquía de la institución facilita el desempeño de sus funciones?                  |   |   |   |   |   |

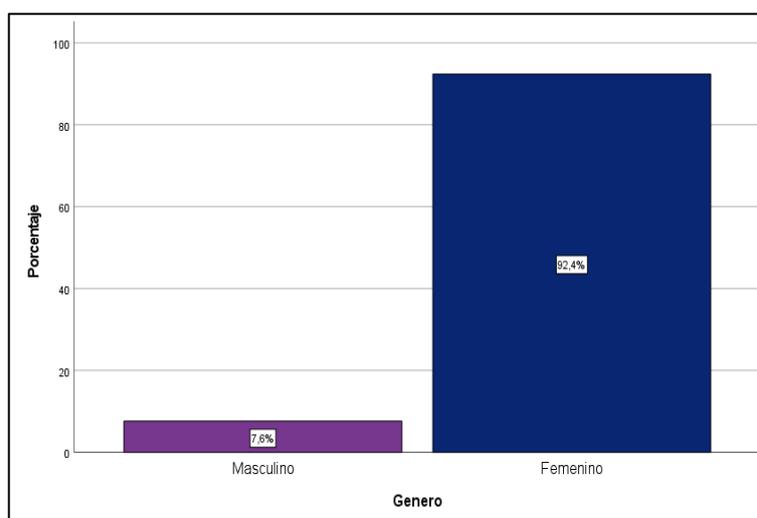
| DIMENSIÓN 03  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 8. ¿Ha pensado en cambiar de área de trabajo?   |  |  |  |  |  |
| 9. ¿Considera justo el salario que percibe por sus esfuerzos?   |  |  |  |  |  |
| <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>   |  |  |  |  |  |
| DIMENSIÓN 01  |  |  |  |  |  |
| 10. ¿Siente que en su puesto de trabajo tiene la autonomía para tomar decisiones?                                 |  |  |  |  |  |
| 11. ¿Con que frecuencia le brindan retroalimentación?   |  |  |  |  |  |
| 12. ¿Se siente valorado y estimado por el hospital?   |  |  |  |  |  |
| 13. ¿Mantiene una buena relación con sus colegas?   |  |  |  |  |  |
| 14. ¿Se siente satisfecho con la supervisión que le brindan?  |  |  |  |  |  |
| DIMENSIÓN 02  |  |  |  |  |  |
| 15. ¿Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo?  |  |  |  |  |  |
| 16. ¿Siente que tiene la capacidad básica para desempeñar correctamente su rol dentro del hospital?               |  |  |  |  |  |
| 17. ¿Le satisface el compromiso que muestra el hospital hacia la línea de carrera que podría desarrollar en ella? |  |  |  |  |  |
| DIMENSIÓN 03  |  |  |  |  |  |
| 18. ¿Ud., se siente satisfecho con el sueldo que percibe?   |  |  |  |  |  |
| 19. ¿Siente que los beneficios remunerativos que percibe le permiten tener un buen estatus de vida?               |  |  |  |  |  |

*Fuente: Elaboración propia en base a Martínez (2013) & Robbins & Judge (2017).*

## ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla  
*Género*

|        |           | f   | %     |
|--------|-----------|-----|-------|
| Válido | Masculino | 13  | 7.6   |
|        | Femenino  | 158 | 92.4  |
|        | Total     | 171 | 100.0 |



*Figura. Género.*

Se muestra en la Tabla que en cuanto al género del personal asistencial de salud (profesional nombrado), en el Hospital de Chancay, el 7.6% corresponde al grupo de varones y el 92.4% pertenecen al grupo de mujeres.

## ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### VALIDEZ DE LA MOTIVACION LABORAL

| <i>Prueba de KMO y Bartlett</i>                     |                     |        |
|---|---------------------|--------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo |                     | 0.766  |
| Prueba de esfericidad de Bartlett                   | Aprox. Chi-cuadrado | 96.547 |
|   | gl                  | 28     |
|   | Sig.                | 0.000  |

| <i>Comunalidades</i>                                       |         |            |
|--|---------|------------|
|  | Inicial | Extracción |
| p1   | 1.000   | 0.856      |
| p2   | 1.000   | 0.734      |
| p3   | 1.000   | 0.773      |
| p4   | 1.000   | 0.734      |
| p5   | 1.000   | 0.763      |
| p6   | 1.000   | 0.575      |
| p7   | 1.000   | 0.598      |
| p8   | 1.000   | 0.308      |
| Método de extracción: análisis de componentes principales. |         |            |

### VALIDEZ DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

| <i>Prueba de KMO y Bartlett</i>                     |                     |         |
|---|---------------------|---------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo |                     | 0.703   |
| Prueba de esfericidad de Bartlett                   | Aprox. Chi-cuadrado | 166.322 |
|   | gl                  | 55      |
|   | Sig.                | 0.000   |

| <i>Comunalidades</i>                                       |         |            |
|--|---------|------------|
|  | Inicial | Extracción |
| p9   | 1.000   | 0.813      |
| p10  | 1.000   | 0.790      |
| p11  | 1.000   | 0.781      |
| p12  | 1.000   | 0.748      |
| p13  | 1.000   | 0.698      |
| p14  | 1.000   | 0.647      |
| p15  | 1.000   | 0.733      |
| p16  | 1.000   | 0.342      |
| p17  | 1.000   | 0.857      |
| p18  | 1.000   | 0.735      |
| p19  | 1.000   | 0.754      |
| Método de extracción: análisis de componentes principales. |         |            |

#### CONFIABILIDAD DE LA MOTIVACION LABORAL

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| 0.852                             | 8              |

#### CONFIABILIDAD DE LA SATISFACCION LABORAL

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| 0.881                             | 11             |

## ANEXO N° 05 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

| p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 3  | 1  | 4  | 2  | 3  | 5  | 4  | 5  | 3  | 1   | 4   | 2   | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 2   | 5   |
| 1  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 1  | 4  | 1  | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   | 1   | 4   | 1   | 1   | 3   |
| 2  | 1  | 2  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 2  | 1   | 2   | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 2   | 5   | 2   |
| 2  | 1  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   |
| 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 3  | 1  | 5  | 1  | 2   | 1   | 1   | 1   | 3   | 1   | 5   | 5   | 2   | 5   |
| 1  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 1  | 5  | 1  | 2   | 2   | 4   | 3   | 2   | 1   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| 5  | 4  | 4  | 1  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   | 1   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 2   |
| 5  | 3  | 1  | 1  | 2  | 5  | 4  | 3  | 5  | 3   | 1   | 1   | 2   | 5   | 4   | 3   | 1   | 2   | 4   |
| 1  | 2  | 1  | 5  | 4  | 3  | 4  | 2  | 1  | 2   | 1   | 5   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   |
| 5  | 5  | 1  | 1  | 1  | 3  | 4  | 3  | 5  | 5   | 1   | 1   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   |
| 5  | 1  | 1  | 3  | 3  | 1  | 4  | 5  | 5  | 1   | 1   | 3   | 3   | 1   | 4   | 5   | 2   | 3   | 2   |
| 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2   | 2   | 4   | 4   | 1   | 1   | 2   | 2   | 1   | 5   |
| 1  | 1  | 3  | 3  | 4  | 1  | 4  | 3  | 1  | 1   | 3   | 3   | 4   | 1   | 4   | 3   | 1   | 2   | 5   |
| 2  | 1  | 5  | 2  | 4  | 5  | 4  | 4  | 2  | 1   | 5   | 2   | 4   | 5   | 4   | 4   | 1   | 5   | 3   |
| 5  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 5  | 5  | 2   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 5   | 5   | 2   | 3   |
| 5  | 4  | 1  | 1  | 4  | 2  | 1  | 5  | 5  | 4   | 1   | 1   | 4   | 2   | 1   | 5   | 4   | 1   | 3   |
| 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 1  | 4  | 3  | 4  | 4   | 2   | 2   | 3   | 1   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   |
| 3  | 1  | 3  | 2  | 5  | 4  | 2  | 3  | 3  | 1   | 3   | 2   | 5   | 4   | 2   | 3   | 1   | 4   | 2   |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 1  | 5  | 4   | 3   | 2   | 2   | 4   | 3   | 1   | 5   | 5   | 5   |

## ANEXO N° 06 – BASE DE DATOS

| Género | MOTIVACIÓN LABORAL | Organización | p1 | p2 | p3 | Relaciones | p4 | p5 | p6 | p7 | Salario | p8 | p9 |
|--------|--------------------|--------------|----|----|----|------------|----|----|----|----|---------|----|----|
| 2      | 22                 | 8            | 3  | 2  | 3  | 7          | 2  | 1  | 3  | 1  | 7       | 5  | 2  |
| 1      | 28                 | 13           | 4  | 5  | 4  | 9          | 2  | 1  | 1  | 5  | 6       | 5  | 1  |
| 1      | 35                 | 13           | 4  | 5  | 4  | 14         | 5  | 2  | 2  | 5  | 8       | 3  | 5  |
| 1      | 19                 | 5            | 3  | 1  | 1  | 8          | 1  | 1  | 5  | 1  | 6       | 5  | 1  |
| 1      | 29                 | 12           | 4  | 4  | 4  | 15         | 5  | 3  | 2  | 5  | 2       | 1  | 1  |
| 1      | 29                 | 14           | 5  | 4  | 5  | 10         | 1  | 1  | 3  | 5  | 5       | 3  | 2  |
| 2      | 24                 | 8            | 2  | 1  | 5  | 10         | 1  | 2  | 2  | 5  | 6       | 3  | 3  |
| 2      | 29                 | 9            | 2  | 5  | 2  | 14         | 3  | 1  | 5  | 5  | 6       | 1  | 5  |
| 2      | 23                 | 11           | 5  | 4  | 2  | 7          | 3  | 1  | 1  | 2  | 5       | 4  | 1  |
| 2      | 27                 | 5            | 2  | 1  | 2  | 14         | 3  | 4  | 4  | 3  | 8       | 4  | 4  |
| 2      | 25                 | 9            | 4  | 3  | 2  | 8          | 2  | 2  | 2  | 2  | 8       | 4  | 4  |
| 2      | 27                 | 8            | 1  | 2  | 5  | 12         | 4  | 2  | 3  | 3  | 7       | 4  | 3  |
| 2      | 22                 | 4            | 1  | 2  | 1  | 13         | 4  | 4  | 2  | 3  | 5       | 2  | 3  |
| 2      | 33                 | 9            | 4  | 4  | 1  | 16         | 4  | 4  | 3  | 5  | 8       | 3  | 5  |
| 2      | 23                 | 8            | 3  | 3  | 2  | 9          | 1  | 2  | 3  | 3  | 6       | 3  | 3  |
| 2      | 21                 | 9            | 4  | 2  | 3  | 9          | 3  | 3  | 1  | 2  | 3       | 1  | 2  |
| 2      | 20                 | 8            | 4  | 3  | 1  | 8          | 3  | 1  | 3  | 1  | 4       | 3  | 1  |
| 2      | 25                 | 8            | 3  | 3  | 2  | 10         | 1  | 2  | 3  | 4  | 7       | 3  | 4  |
| 2      | 28                 | 11           | 5  | 5  | 1  | 12         | 2  | 5  | 3  | 2  | 5       | 3  | 2  |
| 2      | 25                 | 10           | 5  | 4  | 1  | 11         | 4  | 3  | 3  | 1  | 4       | 3  | 1  |
| 2      | 27                 | 11           | 4  | 4  | 3  | 11         | 1  | 5  | 2  | 3  | 5       | 2  | 3  |
| 2      | 32                 | 12           | 4  | 3  | 5  | 13         | 1  | 5  | 2  | 5  | 7       | 2  | 5  |
| 2      | 28                 | 11           | 4  | 3  | 4  | 10         | 2  | 1  | 4  | 3  | 7       | 4  | 3  |
| 2      | 33                 | 9            | 5  | 1  | 3  | 16         | 4  | 4  | 3  | 5  | 8       | 3  | 5  |
| 2      | 21                 | 7            | 3  | 1  | 3  | 10         | 3  | 3  | 3  | 1  | 4       | 3  | 1  |
| 2      | 27                 | 11           | 2  | 5  | 4  | 13         | 5  | 5  | 1  | 2  | 3       | 1  | 2  |
| 2      | 24                 | 11           | 4  | 3  | 4  | 11         | 4  | 5  | 1  | 1  | 2       | 1  | 1  |
| 2      | 28                 | 9            | 4  | 2  | 3  | 12         | 2  | 3  | 4  | 3  | 7       | 4  | 3  |
| 2      | 34                 | 12           | 5  | 4  | 3  | 13         | 2  | 2  | 5  | 4  | 9       | 5  | 4  |
| 2      | 25                 | 9            | 3  | 2  | 4  | 11         | 5  | 1  | 1  | 4  | 5       | 1  | 4  |
| 2      | 16                 | 9            | 2  | 5  | 2  | 5          | 1  | 2  | 1  | 1  | 2       | 1  | 1  |
| 2      | 20                 | 12           | 5  | 4  | 3  | 5          | 1  | 1  | 2  | 1  | 3       | 2  | 1  |
| 2      | 30                 | 8            | 5  | 1  | 2  | 14         | 4  | 2  | 3  | 5  | 8       | 3  | 5  |
| 2      | 19                 | 6            | 2  | 2  | 2  | 9          | 2  | 3  | 1  | 3  | 4       | 1  | 3  |
| 2      | 38                 | 15           | 5  | 5  | 5  | 16         | 4  | 5  | 5  | 2  | 7       | 5  | 2  |
| 2      | 18                 | 5            | 2  | 1  | 2  | 8          | 2  | 1  | 1  | 4  | 5       | 1  | 4  |
| 2      | 29                 | 8            | 1  | 2  | 5  | 12         | 1  | 2  | 4  | 5  | 9       | 4  | 5  |
| 2      | 26                 | 8            | 2  | 4  | 2  | 13         | 4  | 4  | 1  | 4  | 5       | 1  | 4  |
| 2      | 23                 | 10           | 4  | 1  | 5  | 10         | 3  | 4  | 1  | 2  | 3       | 1  | 2  |
| 2      | 39                 | 11           | 3  | 4  | 4  | 18         | 4  | 4  | 5  | 5  | 10      | 5  | 5  |
| 2      | 23                 | 9            | 5  | 1  | 3  | 8          | 1  | 1  | 5  | 1  | 6       | 5  | 1  |
| 2      | 21                 | 8            | 2  | 2  | 4  | 11         | 4  | 5  | 1  | 1  | 2       | 1  | 1  |
| 2      | 35                 | 10           | 3  | 3  | 4  | 16         | 4  | 3  | 5  | 4  | 9       | 5  | 4  |
| 2      | 23                 | 10           | 5  | 4  | 1  | 11         | 4  | 5  | 1  | 1  | 2       | 1  | 1  |
| 2      | 24                 | 8            | 4  | 3  | 1  | 9          | 1  | 1  | 3  | 4  | 7       | 3  | 4  |
| 2      | 28                 | 9            | 4  | 4  | 1  | 12         | 1  | 4  | 4  | 3  | 7       | 4  | 3  |
| 2      | 19                 | 12           | 3  | 4  | 5  | 5          | 2  | 1  | 1  | 1  | 2       | 1  | 1  |
| 2      | 33                 | 12           | 5  | 4  | 3  | 14         | 2  | 5  | 5  | 2  | 7       | 5  | 2  |
| 2      | 19                 | 5            | 2  | 1  | 2  | 8          | 1  | 1  | 1  | 5  | 6       | 1  | 5  |

|   |    |    |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |
|---|----|----|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|
| 2 | 23 | 8  | 1 | 5 | 2 | 10 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5  | 2 | 3 |
| 2 | 19 | 8  | 1 | 4 | 3 | 9  | 4 | 3 | 1 | 1 | 2  | 1 | 1 |
| 2 | 25 | 8  | 1 | 4 | 3 | 11 | 1 | 4 | 3 | 3 | 6  | 3 | 3 |
| 2 | 32 | 11 | 5 | 1 | 5 | 13 | 2 | 3 | 4 | 4 | 8  | 4 | 4 |
| 2 | 33 | 10 | 1 | 5 | 4 | 16 | 5 | 4 | 3 | 4 | 7  | 3 | 4 |
| 2 | 26 | 7  | 3 | 3 | 1 | 11 | 2 | 1 | 4 | 4 | 8  | 4 | 4 |
| 2 | 34 | 12 | 3 | 4 | 5 | 15 | 5 | 3 | 5 | 2 | 7  | 5 | 2 |
| 2 | 38 | 11 | 4 | 3 | 4 | 17 | 5 | 2 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 |
| 2 | 24 | 10 | 2 | 4 | 4 | 8  | 1 | 1 | 3 | 3 | 6  | 3 | 3 |
| 2 | 29 | 7  | 1 | 3 | 3 | 15 | 5 | 3 | 5 | 2 | 7  | 5 | 2 |
| 2 | 32 | 5  | 2 | 2 | 1 | 17 | 3 | 4 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 |
| 2 | 20 | 8  | 2 | 1 | 5 | 9  | 4 | 2 | 1 | 2 | 3  | 1 | 2 |
| 2 | 29 | 10 | 5 | 4 | 1 | 14 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5  | 3 | 2 |
| 2 | 31 | 8  | 2 | 5 | 1 | 16 | 4 | 5 | 2 | 5 | 7  | 2 | 5 |
| 2 | 29 | 9  | 2 | 5 | 2 | 12 | 2 | 2 | 5 | 3 | 8  | 5 | 3 |
| 2 | 29 | 4  | 1 | 2 | 1 | 17 | 5 | 4 | 5 | 3 | 8  | 5 | 3 |
| 2 | 24 | 9  | 1 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4  | 1 | 3 |
| 2 | 17 | 9  | 5 | 1 | 3 | 5  | 1 | 1 | 1 | 2 | 3  | 1 | 2 |
| 2 | 19 | 7  | 2 | 1 | 4 | 10 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2  | 1 | 1 |
| 2 | 26 | 10 | 4 | 3 | 3 | 12 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4  | 3 | 1 |
| 2 | 19 | 8  | 2 | 4 | 2 | 8  | 1 | 4 | 1 | 2 | 3  | 1 | 2 |
| 2 | 27 | 9  | 2 | 2 | 5 | 13 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5  | 4 | 1 |
| 2 | 28 | 5  | 2 | 1 | 2 | 14 | 3 | 2 | 4 | 5 | 9  | 4 | 5 |
| 2 | 26 | 8  | 4 | 1 | 3 | 10 | 1 | 1 | 4 | 4 | 8  | 4 | 4 |
| 2 | 28 | 11 | 4 | 2 | 5 | 12 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5  | 3 | 2 |
| 2 | 30 | 8  | 4 | 2 | 2 | 14 | 4 | 2 | 3 | 5 | 8  | 3 | 5 |
| 2 | 25 | 10 | 4 | 5 | 1 | 11 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4  | 2 | 2 |
| 2 | 24 | 10 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4  | 3 | 1 |
| 2 | 26 | 10 | 4 | 2 | 4 | 11 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5  | 2 | 3 |
| 2 | 27 | 7  | 1 | 5 | 1 | 13 | 4 | 2 | 2 | 5 | 7  | 2 | 5 |
| 2 | 30 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 4 | 2 | 2 | 4 | 6  | 2 | 4 |
| 2 | 32 | 8  | 5 | 2 | 1 | 15 | 5 | 1 | 5 | 4 | 9  | 5 | 4 |
| 2 | 27 | 6  | 3 | 2 | 1 | 13 | 2 | 3 | 3 | 5 | 8  | 3 | 5 |
| 2 | 27 | 6  | 3 | 2 | 1 | 14 | 5 | 2 | 2 | 5 | 7  | 2 | 5 |
| 2 | 19 | 6  | 1 | 4 | 1 | 9  | 1 | 4 | 2 | 2 | 4  | 2 | 2 |
| 2 | 32 | 9  | 1 | 3 | 5 | 15 | 5 | 2 | 4 | 4 | 8  | 4 | 4 |
| 2 | 26 | 8  | 3 | 3 | 2 | 12 | 2 | 4 | 5 | 1 | 6  | 5 | 1 |
| 2 | 25 | 7  | 3 | 3 | 1 | 11 | 2 | 2 | 3 | 4 | 7  | 3 | 4 |
| 2 | 30 | 8  | 4 | 2 | 2 | 15 | 5 | 3 | 4 | 3 | 7  | 4 | 3 |
| 2 | 38 | 11 | 5 | 1 | 5 | 17 | 5 | 2 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 |
| 2 | 28 | 10 | 2 | 3 | 5 | 11 | 2 | 2 | 4 | 3 | 7  | 4 | 3 |
| 2 | 19 | 9  | 2 | 3 | 4 | 8  | 5 | 1 | 1 | 1 | 2  | 1 | 1 |
| 2 | 28 | 10 | 2 | 5 | 3 | 13 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5  | 3 | 2 |
| 2 | 31 | 11 | 5 | 2 | 4 | 14 | 3 | 5 | 2 | 4 | 6  | 2 | 4 |
| 2 | 31 | 12 | 4 | 5 | 3 | 13 | 2 | 5 | 3 | 3 | 6  | 3 | 3 |
| 2 | 27 | 10 | 1 | 4 | 5 | 13 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4  | 1 | 3 |
| 2 | 22 | 10 | 5 | 3 | 2 | 9  | 5 | 1 | 1 | 2 | 3  | 1 | 2 |
| 2 | 28 | 7  | 2 | 2 | 3 | 13 | 3 | 2 | 4 | 4 | 8  | 4 | 4 |
| 2 | 36 | 10 | 1 | 5 | 4 | 16 | 2 | 4 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 |
| 2 | 26 | 8  | 5 | 1 | 2 | 13 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5  | 4 | 1 |
| 2 | 33 | 11 | 5 | 2 | 4 | 15 | 4 | 4 | 2 | 5 | 7  | 2 | 5 |
| 2 | 31 | 10 | 4 | 2 | 4 | 15 | 4 | 5 | 5 | 1 | 6  | 5 | 1 |
| 2 | 25 | 14 | 5 | 5 | 4 | 8  | 1 | 4 | 2 | 1 | 3  | 2 | 1 |
| 2 | 27 | 11 | 5 | 3 | 3 | 10 | 3 | 1 | 2 | 4 | 6  | 2 | 4 |
| 2 | 26 | 11 | 5 | 3 | 3 | 10 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5  | 4 | 1 |
| 2 | 33 | 12 | 4 | 5 | 3 | 12 | 2 | 1 | 4 | 5 | 9  | 4 | 5 |

|   |    |    |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |
|---|----|----|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|
| 2 | 28 | 10 | 5 | 1 | 4 | 13 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5  | 3 | 2 |
| 2 | 25 | 8  | 1 | 4 | 3 | 11 | 1 | 4 | 3 | 3 | 6  | 3 | 3 |
| 2 | 31 | 13 | 5 | 3 | 5 | 14 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4  | 1 | 3 |
| 2 | 20 | 6  | 2 | 3 | 1 | 9  | 3 | 1 | 4 | 1 | 5  | 4 | 1 |
| 2 | 19 | 8  | 3 | 2 | 3 | 8  | 2 | 3 | 2 | 1 | 3  | 2 | 1 |
| 2 | 29 | 11 | 5 | 4 | 2 | 12 | 2 | 4 | 4 | 2 | 6  | 4 | 2 |
| 2 | 28 | 12 | 5 | 3 | 4 | 12 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4  | 2 | 2 |
| 2 | 35 | 10 | 2 | 3 | 5 | 16 | 4 | 3 | 5 | 4 | 9  | 5 | 4 |
| 2 | 28 | 11 | 2 | 5 | 4 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 6  | 3 | 3 |
| 2 | 26 | 11 | 3 | 5 | 3 | 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5  | 2 | 3 |
| 2 | 38 | 11 | 1 | 5 | 5 | 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 9  | 4 | 5 |
| 2 | 40 | 12 | 4 | 3 | 5 | 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 9  | 4 | 5 |
| 2 | 19 | 10 | 2 | 4 | 4 | 7  | 2 | 3 | 1 | 1 | 2  | 1 | 1 |
| 2 | 27 | 5  | 3 | 1 | 1 | 13 | 3 | 1 | 5 | 4 | 9  | 5 | 4 |
| 2 | 18 | 6  | 1 | 2 | 3 | 9  | 5 | 1 | 2 | 1 | 3  | 2 | 1 |
| 2 | 20 | 9  | 4 | 3 | 2 | 8  | 1 | 4 | 1 | 2 | 3  | 1 | 2 |
| 2 | 26 | 11 | 2 | 4 | 5 | 9  | 2 | 1 | 4 | 2 | 6  | 4 | 2 |
| 2 | 33 | 11 | 2 | 5 | 4 | 15 | 4 | 4 | 2 | 5 | 7  | 2 | 5 |
| 2 | 27 | 12 | 4 | 5 | 3 | 10 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5  | 1 | 4 |
| 2 | 30 | 11 | 2 | 5 | 4 | 11 | 1 | 2 | 4 | 4 | 8  | 4 | 4 |
| 2 | 30 | 10 | 1 | 4 | 5 | 12 | 3 | 1 | 5 | 3 | 8  | 5 | 3 |
| 2 | 31 | 9  | 5 | 3 | 1 | 14 | 3 | 3 | 5 | 3 | 8  | 5 | 3 |
| 2 | 29 | 9  | 2 | 5 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 7  | 3 | 4 |
| 2 | 34 | 12 | 5 | 3 | 4 | 12 | 1 | 1 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 |
| 2 | 23 | 7  | 5 | 1 | 1 | 11 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5  | 1 | 4 |
| 2 | 23 | 4  | 2 | 1 | 1 | 14 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5  | 3 | 2 |
| 2 | 29 | 5  | 1 | 1 | 3 | 17 | 5 | 5 | 2 | 5 | 7  | 2 | 5 |
| 2 | 20 | 5  | 2 | 1 | 2 | 10 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5  | 2 | 3 |
| 2 | 21 | 6  | 1 | 1 | 4 | 10 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5  | 4 | 1 |
| 2 | 29 | 9  | 2 | 3 | 4 | 13 | 2 | 4 | 2 | 5 | 7  | 2 | 5 |
| 2 | 24 | 9  | 1 | 4 | 4 | 10 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5  | 3 | 2 |
| 2 | 37 | 12 | 5 | 2 | 5 | 16 | 2 | 5 | 5 | 4 | 9  | 5 | 4 |
| 2 | 33 | 10 | 5 | 1 | 4 | 16 | 4 | 5 | 5 | 2 | 7  | 5 | 2 |
| 2 | 29 | 7  | 1 | 5 | 1 | 12 | 1 | 1 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 |
| 2 | 31 | 6  | 1 | 4 | 1 | 16 | 3 | 4 | 5 | 4 | 9  | 5 | 4 |
| 2 | 36 | 14 | 4 | 5 | 5 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 8  | 4 | 4 |
| 2 | 24 | 7  | 2 | 4 | 1 | 12 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5  | 2 | 3 |
| 2 | 31 | 8  | 3 | 1 | 4 | 14 | 4 | 1 | 5 | 4 | 9  | 5 | 4 |
| 2 | 26 | 6  | 1 | 1 | 4 | 12 | 3 | 1 | 4 | 4 | 8  | 4 | 4 |
| 2 | 35 | 13 | 4 | 4 | 5 | 13 | 3 | 1 | 4 | 5 | 9  | 4 | 5 |
| 2 | 23 | 8  | 2 | 2 | 4 | 10 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5  | 3 | 2 |
| 2 | 26 | 11 | 4 | 3 | 4 | 10 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5  | 4 | 1 |
| 2 | 28 | 14 | 5 | 4 | 5 | 10 | 5 | 1 | 3 | 1 | 4  | 3 | 1 |
| 2 | 30 | 11 | 5 | 3 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 5 | 7  | 2 | 5 |
| 2 | 22 | 10 | 3 | 5 | 2 | 9  | 4 | 2 | 1 | 2 | 3  | 1 | 2 |
| 2 | 26 | 7  | 1 | 2 | 4 | 12 | 2 | 3 | 2 | 5 | 7  | 2 | 5 |
| 2 | 29 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5  | 2 | 3 |
| 2 | 19 | 5  | 1 | 1 | 3 | 10 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4  | 1 | 3 |
| 2 | 23 | 10 | 5 | 3 | 2 | 8  | 1 | 2 | 2 | 3 | 5  | 2 | 3 |
| 2 | 23 | 11 | 4 | 4 | 3 | 9  | 1 | 5 | 2 | 1 | 3  | 2 | 1 |
| 2 | 29 | 11 | 3 | 4 | 4 | 12 | 2 | 4 | 4 | 2 | 6  | 4 | 2 |
| 2 | 34 | 15 | 5 | 5 | 5 | 13 | 3 | 4 | 4 | 2 | 6  | 4 | 2 |
| 1 | 38 | 13 | 5 | 5 | 3 | 16 | 4 | 3 | 5 | 4 | 9  | 5 | 4 |
| 1 | 26 | 10 | 3 | 5 | 2 | 12 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4  | 1 | 3 |
| 1 | 31 | 10 | 2 | 3 | 5 | 13 | 1 | 4 | 3 | 5 | 8  | 3 | 5 |
| 1 | 31 | 9  | 2 | 2 | 5 | 15 | 4 | 4 | 5 | 2 | 7  | 5 | 2 |

|   |    |    |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |
|---|----|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 19 | 9  | 2 | 3 | 4 | 6  | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 |
| 1 | 26 | 4  | 1 | 2 | 1 | 13 | 1 | 3 | 5 | 4 | 9 | 5 | 4 |
| 1 | 39 | 13 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 3 | 5 | 4 | 9 | 5 | 4 |
| 1 | 25 | 9  | 5 | 2 | 2 | 10 | 1 | 3 | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 |
| 2 | 22 | 6  | 1 | 1 | 4 | 11 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 |
| 2 | 20 | 3  | 1 | 1 | 1 | 12 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 |
| 2 | 26 | 8  | 1 | 3 | 4 | 9  | 1 | 1 | 5 | 2 | 9 | 5 | 4 |
| 2 | 29 | 10 | 3 | 2 | 5 | 10 | 1 | 2 | 3 | 4 | 9 | 5 | 4 |
| 2 | 23 | 10 | 5 | 3 | 2 | 11 | 4 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 |
| 2 | 29 | 5  | 2 | 1 | 2 | 15 | 2 | 3 | 5 | 5 | 9 | 4 | 5 |

| <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b> | Condiciones laborales | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | Personalidad | p15 | p16 | p17 | Beneficios remunerativos | p18 | p19 |
|-----------------------------|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|-----|-----|-----|--------------------------|-----|-----|
| 31                          | 15                    | 3   | 4   | 2   | 2   | 4   | 11           | 3   | 4   | 4   | 5                        | 3   | 2   |
| 33                          | 15                    | 2   | 5   | 2   | 5   | 1   | 12           | 5   | 2   | 5   | 6                        | 1   | 5   |
| 37                          | 18                    | 3   | 4   | 1   | 5   | 5   | 13           | 5   | 3   | 5   | 6                        | 2   | 4   |
| 31                          | 15                    | 2   | 3   | 2   | 3   | 5   | 8            | 3   | 4   | 1   | 8                        | 4   | 4   |
| 29                          | 16                    | 2   | 3   | 4   | 5   | 2   | 6            | 4   | 1   | 1   | 7                        | 2   | 5   |
| 34                          | 13                    | 2   | 4   | 4   | 1   | 2   | 13           | 3   | 5   | 5   | 8                        | 5   | 3   |
| 31                          | 15                    | 3   | 1   | 5   | 3   | 3   | 10           | 3   | 3   | 4   | 6                        | 5   | 1   |
| 28                          | 18                    | 3   | 4   | 5   | 3   | 3   | 7            | 4   | 1   | 2   | 3                        | 2   | 1   |
| 34                          | 21                    | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 10           | 5   | 3   | 2   | 3                        | 1   | 2   |
| 29                          | 17                    | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5            | 2   | 1   | 2   | 7                        | 4   | 3   |
| 26                          | 13                    | 5   | 2   | 2   | 2   | 2   | 9            | 4   | 3   | 2   | 4                        | 2   | 2   |
| 31                          | 17                    | 5   | 4   | 2   | 3   | 3   | 8            | 1   | 2   | 5   | 6                        | 3   | 3   |
| 23                          | 14                    | 1   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4            | 1   | 2   | 1   | 5                        | 2   | 3   |
| 36                          | 19                    | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 9            | 4   | 4   | 1   | 8                        | 3   | 5   |
| 28                          | 14                    | 5   | 1   | 2   | 3   | 3   | 8            | 3   | 3   | 2   | 6                        | 3   | 3   |
| 25                          | 13                    | 4   | 3   | 3   | 1   | 2   | 9            | 4   | 2   | 3   | 3                        | 1   | 2   |
| 21                          | 9                     | 1   | 3   | 1   | 3   | 1   | 8            | 4   | 3   | 1   | 4                        | 3   | 1   |
| 29                          | 14                    | 4   | 1   | 2   | 3   | 4   | 8            | 3   | 3   | 2   | 7                        | 3   | 4   |
| 30                          | 14                    | 2   | 2   | 5   | 3   | 2   | 11           | 5   | 5   | 1   | 5                        | 3   | 2   |
| 26                          | 12                    | 1   | 4   | 3   | 3   | 1   | 10           | 5   | 4   | 1   | 4                        | 3   | 1   |
| 30                          | 14                    | 3   | 1   | 5   | 2   | 3   | 11           | 4   | 4   | 3   | 5                        | 2   | 3   |
| 36                          | 17                    | 4   | 1   | 5   | 2   | 5   | 12           | 4   | 3   | 5   | 7                        | 2   | 5   |
| 29                          | 11                    | 1   | 2   | 1   | 4   | 3   | 11           | 4   | 3   | 4   | 7                        | 4   | 3   |
| 34                          | 17                    | 1   | 4   | 4   | 3   | 5   | 9            | 5   | 1   | 3   | 8                        | 3   | 5   |
| 26                          | 15                    | 5   | 3   | 3   | 3   | 1   | 7            | 3   | 1   | 3   | 4                        | 3   | 1   |
| 29                          | 15                    | 2   | 5   | 5   | 1   | 2   | 11           | 2   | 5   | 4   | 3                        | 1   | 2   |
| 25                          | 12                    | 1   | 4   | 5   | 1   | 1   | 11           | 4   | 3   | 4   | 2                        | 1   | 1   |
| 30                          | 14                    | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 9            | 4   | 2   | 3   | 7                        | 4   | 3   |
| 39                          | 18                    | 5   | 2   | 2   | 5   | 4   | 12           | 5   | 4   | 3   | 9                        | 5   | 4   |
| 30                          | 16                    | 5   | 5   | 1   | 1   | 4   | 9            | 3   | 2   | 4   | 5                        | 1   | 4   |
| 19                          | 8                     | 3   | 1   | 2   | 1   | 1   | 9            | 2   | 5   | 2   | 2                        | 1   | 1   |
| 24                          | 9                     | 4   | 1   | 1   | 2   | 1   | 12           | 5   | 4   | 3   | 3                        | 2   | 1   |
| 35                          | 19                    | 5   | 4   | 2   | 3   | 5   | 8            | 5   | 1   | 2   | 8                        | 3   | 5   |
| 22                          | 12                    | 3   | 2   | 3   | 1   | 3   | 6            | 2   | 2   | 2   | 4                        | 1   | 3   |
| 40                          | 18                    | 2   | 4   | 5   | 5   | 2   | 15           | 5   | 5   | 5   | 7                        | 5   | 2   |
| 20                          | 10                    | 2   | 2   | 1   | 1   | 4   | 5            | 2   | 1   | 2   | 5                        | 1   | 4   |
| 30                          | 13                    | 1   | 1   | 2   | 4   | 5   | 8            | 1   | 2   | 5   | 9                        | 4   | 5   |
| 27                          | 14                    | 1   | 4   | 4   | 1   | 4   | 8            | 2   | 4   | 2   | 5                        | 1   | 4   |
| 27                          | 14                    | 4   | 3   | 4   | 1   | 2   | 10           | 4   | 1   | 5   | 3                        | 1   | 2   |
| 41                          | 20                    | 2   | 4   | 4   | 5   | 5   | 11           | 3   | 4   | 4   | 10                       | 5   | 5   |
| 28                          | 13                    | 5   | 1   | 1   | 5   | 1   | 9            | 5   | 1   | 3   | 6                        | 5   | 1   |

|    |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |
|----|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|
| 24 | 14 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 8  | 2 | 2 | 4 | 2  | 1 | 1 |
| 39 | 20 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 10 | 3 | 3 | 4 | 9  | 5 | 4 |
| 28 | 16 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 10 | 5 | 4 | 1 | 2  | 1 | 1 |
| 29 | 14 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 8  | 4 | 3 | 1 | 7  | 3 | 4 |
| 30 | 14 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 9  | 4 | 4 | 1 | 7  | 4 | 3 |
| 21 | 7  | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | 3 | 4 | 5 | 2  | 1 | 1 |
| 34 | 15 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5 | 4 | 3 | 7  | 5 | 2 |
| 23 | 12 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5  | 2 | 1 | 2 | 6  | 1 | 5 |
| 24 | 11 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 8  | 1 | 5 | 2 | 5  | 2 | 3 |
| 23 | 13 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 8  | 1 | 4 | 3 | 2  | 1 | 1 |
| 30 | 16 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 8  | 1 | 4 | 3 | 6  | 3 | 3 |
| 33 | 14 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 11 | 5 | 1 | 5 | 8  | 4 | 4 |
| 37 | 20 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 10 | 1 | 5 | 4 | 7  | 3 | 4 |
| 30 | 15 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 7  | 3 | 3 | 1 | 8  | 4 | 4 |
| 35 | 16 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 12 | 3 | 4 | 5 | 7  | 5 | 2 |
| 43 | 22 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 11 | 4 | 3 | 4 | 10 | 5 | 5 |
| 29 | 13 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 10 | 2 | 4 | 4 | 6  | 3 | 3 |
| 34 | 20 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 7  | 1 | 3 | 3 | 7  | 5 | 2 |
| 37 | 22 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5  | 2 | 2 | 1 | 10 | 5 | 5 |
| 21 | 10 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 8  | 2 | 1 | 5 | 3  | 1 | 2 |
| 34 | 19 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 10 | 5 | 4 | 1 | 5  | 3 | 2 |
| 33 | 18 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 8  | 2 | 5 | 1 | 7  | 2 | 5 |
| 30 | 13 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 9  | 2 | 5 | 2 | 8  | 5 | 3 |
| 31 | 19 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4  | 1 | 2 | 1 | 8  | 5 | 3 |
| 28 | 15 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 9  | 1 | 4 | 4 | 4  | 1 | 3 |
| 19 | 7  | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 9  | 5 | 1 | 3 | 3  | 1 | 2 |
| 23 | 14 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 7  | 2 | 1 | 4 | 2  | 1 | 1 |
| 27 | 13 | 1 | 5 | 3 | 3 | 1 | 10 | 4 | 3 | 3 | 4  | 3 | 1 |
| 20 | 9  | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 8  | 2 | 4 | 2 | 3  | 1 | 2 |
| 28 | 14 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 9  | 2 | 2 | 5 | 5  | 4 | 1 |
| 31 | 17 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5  | 2 | 1 | 2 | 9  | 4 | 5 |
| 30 | 14 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 8  | 4 | 1 | 3 | 8  | 4 | 4 |
| 31 | 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 11 | 4 | 2 | 5 | 5  | 3 | 2 |
| 32 | 16 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 8  | 4 | 2 | 2 | 8  | 3 | 5 |
| 28 | 14 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 10 | 4 | 5 | 1 | 4  | 2 | 2 |
| 29 | 15 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 10 | 2 | 4 | 4 | 4  | 3 | 1 |
| 27 | 12 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 10 | 4 | 2 | 4 | 5  | 2 | 3 |
| 31 | 17 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 7  | 1 | 5 | 1 | 7  | 2 | 5 |
| 32 | 14 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 12 | 2 | 5 | 5 | 6  | 2 | 4 |
| 37 | 20 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 8  | 5 | 2 | 1 | 9  | 5 | 4 |
| 31 | 17 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 6  | 3 | 2 | 1 | 8  | 3 | 5 |
| 28 | 15 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 6  | 3 | 2 | 1 | 7  | 2 | 5 |
| 23 | 13 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 6  | 1 | 4 | 1 | 4  | 2 | 2 |
| 33 | 16 | 1 | 5 | 2 | 4 | 4 | 9  | 1 | 3 | 5 | 8  | 4 | 4 |
| 27 | 13 | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 8  | 3 | 3 | 2 | 6  | 5 | 1 |
| 27 | 13 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 7  | 3 | 3 | 1 | 7  | 3 | 4 |
| 31 | 16 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 8  | 4 | 2 | 2 | 7  | 4 | 3 |
| 43 | 22 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 11 | 5 | 1 | 5 | 10 | 5 | 5 |
| 30 | 13 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 10 | 2 | 3 | 5 | 7  | 4 | 3 |
| 21 | 10 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 9  | 2 | 3 | 4 | 2  | 1 | 1 |
| 33 | 18 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 5 | 3 | 5  | 3 | 2 |
| 36 | 19 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 11 | 5 | 2 | 4 | 6  | 2 | 4 |
| 35 | 17 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 12 | 4 | 5 | 3 | 6  | 3 | 3 |
| 32 | 18 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 10 | 1 | 4 | 5 | 4  | 1 | 3 |
| 26 | 13 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 10 | 5 | 3 | 2 | 3  | 1 | 2 |

|    |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |
|----|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|
| 29 | 14 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 7  | 2 | 2 | 3 | 8  | 4 | 4 |
| 38 | 18 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 10 | 1 | 5 | 4 | 10 | 5 | 5 |
| 29 | 16 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 8  | 5 | 1 | 2 | 5  | 4 | 1 |
| 36 | 18 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 11 | 5 | 2 | 4 | 7  | 2 | 5 |
| 36 | 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 10 | 4 | 2 | 4 | 6  | 5 | 1 |
| 29 | 12 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 14 | 5 | 5 | 4 | 3  | 2 | 1 |
| 32 | 15 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 11 | 5 | 3 | 3 | 6  | 2 | 4 |
| 30 | 14 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 11 | 5 | 3 | 3 | 5  | 4 | 1 |
| 34 | 13 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 12 | 4 | 5 | 3 | 9  | 4 | 5 |
| 31 | 16 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 10 | 5 | 1 | 4 | 5  | 3 | 2 |
| 28 | 14 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 8  | 1 | 4 | 3 | 6  | 3 | 3 |
| 35 | 18 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 13 | 5 | 3 | 5 | 4  | 1 | 3 |
| 23 | 12 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 6  | 2 | 3 | 1 | 5  | 4 | 1 |
| 22 | 11 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 8  | 3 | 2 | 3 | 3  | 2 | 1 |
| 30 | 13 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 11 | 5 | 4 | 2 | 6  | 4 | 2 |
| 30 | 14 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 5 | 3 | 4 | 4  | 2 | 2 |
| 37 | 18 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 10 | 2 | 3 | 5 | 9  | 5 | 4 |
| 31 | 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 2 | 5 | 4 | 6  | 3 | 3 |
| 31 | 15 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 5 | 3 | 5  | 2 | 3 |
| 42 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 11 | 1 | 5 | 5 | 9  | 4 | 5 |
| 42 | 21 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 12 | 4 | 3 | 5 | 9  | 4 | 5 |
| 21 | 9  | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 10 | 2 | 4 | 4 | 2  | 1 | 1 |
| 29 | 15 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5  | 3 | 1 | 1 | 9  | 5 | 4 |
| 21 | 12 | 3 | 5 | 1 | 2 | 1 | 6  | 1 | 2 | 3 | 3  | 2 | 1 |
| 24 | 12 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 9  | 4 | 3 | 2 | 3  | 1 | 2 |
| 30 | 13 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 5 | 6  | 4 | 2 |
| 38 | 20 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 11 | 2 | 5 | 4 | 7  | 2 | 5 |
| 29 | 12 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 12 | 4 | 5 | 3 | 5  | 1 | 4 |
| 31 | 12 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 11 | 2 | 5 | 4 | 8  | 4 | 4 |
| 33 | 15 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 10 | 1 | 4 | 5 | 8  | 5 | 3 |
| 36 | 19 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 9  | 5 | 3 | 1 | 8  | 5 | 3 |
| 31 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 9  | 2 | 5 | 2 | 7  | 3 | 4 |
| 37 | 15 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 12 | 5 | 3 | 4 | 10 | 5 | 5 |
| 28 | 16 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 7  | 5 | 1 | 1 | 5  | 1 | 4 |
| 27 | 18 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4  | 2 | 1 | 1 | 5  | 3 | 2 |
| 30 | 18 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5  | 1 | 1 | 3 | 7  | 2 | 5 |
| 21 | 11 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5  | 2 | 1 | 2 | 5  | 2 | 3 |
| 25 | 14 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 6  | 1 | 1 | 4 | 5  | 4 | 1 |
| 31 | 15 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 9  | 2 | 3 | 4 | 7  | 2 | 5 |
| 27 | 13 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 9  | 1 | 4 | 4 | 5  | 3 | 2 |
| 41 | 20 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 12 | 5 | 2 | 5 | 9  | 5 | 4 |
| 36 | 19 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 10 | 5 | 1 | 4 | 7  | 5 | 2 |
| 33 | 16 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 7  | 1 | 5 | 1 | 10 | 5 | 5 |
| 34 | 19 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 6  | 1 | 4 | 1 | 9  | 5 | 4 |
| 37 | 15 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 5 | 5 | 8  | 4 | 4 |
| 28 | 16 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 7  | 2 | 4 | 1 | 5  | 2 | 3 |
| 33 | 16 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 8  | 3 | 1 | 4 | 9  | 5 | 4 |
| 30 | 16 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 6  | 1 | 1 | 4 | 8  | 4 | 4 |
| 36 | 14 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 13 | 4 | 4 | 5 | 9  | 4 | 5 |
| 24 | 11 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 8  | 2 | 2 | 4 | 5  | 3 | 2 |
| 29 | 13 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 11 | 4 | 3 | 4 | 5  | 4 | 1 |
| 32 | 14 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 14 | 5 | 4 | 5 | 4  | 3 | 1 |
| 35 | 17 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 11 | 5 | 3 | 3 | 7  | 2 | 5 |
| 24 | 11 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 10 | 3 | 5 | 2 | 3  | 1 | 2 |
| 30 | 16 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 7  | 1 | 2 | 4 | 7  | 2 | 5 |

|    |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |
|----|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|
| 30 | 13 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 12 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 |
| 23 | 14 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5  | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 |
| 28 | 13 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 10 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 |
| 27 | 13 | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 11 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 32 | 15 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 11 | 3 | 4 | 4 | 6 | 4 | 2 |
| 38 | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 15 | 5 | 5 | 5 | 6 | 4 | 2 |
| 41 | 19 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 13 | 5 | 5 | 3 | 9 | 5 | 4 |
| 28 | 14 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 10 | 3 | 5 | 2 | 4 | 1 | 3 |
| 32 | 14 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 10 | 2 | 3 | 5 | 8 | 3 | 5 |
| 33 | 17 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 9  | 2 | 2 | 5 | 7 | 5 | 2 |
| 20 | 7  | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 9  | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 |
| 28 | 15 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4  | 1 | 2 | 1 | 9 | 5 | 4 |
| 44 | 22 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 13 | 4 | 5 | 4 | 9 | 5 | 4 |
| 29 | 14 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 9  | 5 | 2 | 2 | 6 | 5 | 1 |
| 23 | 12 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 6  | 1 | 1 | 4 | 5 | 2 | 3 |
| 22 | 14 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3  | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 |
| 28 | 11 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 3 | 4 | 9 | 5 | 4 |
| 33 | 14 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3 | 2 | 5 | 9 | 5 | 4 |
| 27 | 16 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 9  | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 |
| 34 | 16 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 9  | 2 | 2 | 5 | 9 | 4 | 5 |

---

**Dra. MEDALIT NIEVES SALCEDO RODRIGUEZ**  
**ASESOR**

---

**Dr. GUSTAVO AUGUSTO SIPAN VALERIO**  
**PRESIDENTE**

---

**M(a). OLGA BENICIA CACERES ESTRADA**  
**SECRETARIO**

---

**M(o). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ**  
**VOCAL**