



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Motivación y satisfacción laboral de los Profesionales de Salud del Hospital Huacho,
Huaura - Oyón y SBS**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Paula Beatriz Rosado Rufino

Asesora

M(a). Luz Gasdaly Paico Panta

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

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

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Paula Beatriz Rosado Rufino	46200627	13-09-2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Luz Gasdaly Paico Panta	15611327	0000-0001-9140-9984
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS-POSGRADO-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Walter Stalin Gil Quevedo	32384169	0000-0003-4219-6892
Jesús Jacobo Coronado Espinoza	15591398	0009-0008-7555-0409
Rutt Miluska Bardales Ugarte	71431264	0000-0003-3917-2734

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL HUACHO HUAURAYÓN Y SBS 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	www.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

Ofrezco este trabajo a mi madre Elena Rufino Gómez, por su amor, dedicación, paciencia con la que día a día se preocupaba por mi avance de esta tesis, y por todas sus palabras de aliento que fueron la fuente de mi motivación, inspiración y fortaleza.

Paula Beatriz Rosado Rufino

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por haberme otorgado una madre maravillosa Elena, y guiarme para ser una buena persona.

Gracias a mi hermano Antonio y mi padre Víctor, porque desde el cielo, guían mi camino, me acompañan, dándome fortaleza para continuar y culminar satisfactoriamente, la maestría en Gestión Pública.

Gracias a mis docentes que me enseñaron en el pregrado y posgrado porque sus enseñanzas me permitieron avanzar más y tener hoy en día el Grado de Maestra.

Paula Beatriz Rosado Rufino

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	5
RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2 Formulación del problema.....	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	17
1.4 Justificación de la investigación	17
1.5 Delimitaciones del estudio.....	18
1.6 Viabilidad del estudio.....	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Bases filosóficas	40
2.4 Definición de términos básicos.....	41
2.5 Hipótesis de investigación	44
2.6 Operacionalización de las variables.....	44

CAPÍTULO III	46
METODOLOGÍA	46
3.1 Diseño metodológico	46
3.2 Población y muestra.....	46
3.2.1 Población	46
3.2.2 Muestra	47
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	47
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	53
CAPÍTULO IV	55
RESULTADOS	55
4.1 Análisis de resultados	55
4.2 Contrastación de hipótesis	65
CAPÍTULO V	69
DISCUSIÓN.....	69
5.1 Discusión de resultados	69
CAPÍTULO VI.....	71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
6.1 Conclusiones.....	71
6.2 Recomendaciones	71
REFERENCIAS	73
7.1 Fuentes documentales.....	73
7.2 Fuentes bibliográficas.....	73

7.3	Fuentes hemerográficas	74
7.4	Fuentes electrónicas.....	76
ANEXOS.....		77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Confiabilidad del instrumento Motivación laboral.....</i>	49
Tabla 2.	<i>Confiabilidad de todos los ítems de Motivación laboral</i>	49
Tabla 3.	<i>Confiabilidad del instrumento Satisfacción laboral</i>	50
Tabla 4.	<i>Confiabilidad de todos los ítems de Satisfacción laboral</i>	50
Tabla 5.	<i>Juicio de expertos de Motivación laboral</i>	52
Tabla 6.	<i>Juicio de expertos de Satisfacción laboral.....</i>	52
Tabla 7.	<i>Prueba de normalidad.....</i>	53
Tabla 8.	<i>Resultados de Motivación</i>	55
Tabla 9.	<i>Resultados de Dirección.....</i>	57
Tabla 10.	<i>Resultados de Intensidad.....</i>	58
Tabla 11.	<i>Resultados de Perseverancia</i>	59
Tabla 12.	<i>Resultados de Satisfacción laboral</i>	60
Tabla 13.	<i>Resultados del aspecto Tarea.....</i>	61
Tabla 14.	<i>Resultados del aspecto Socio-organizativo.....</i>	62
Tabla 15.	<i>Resultados del aspecto Motivacional.....</i>	63
Tabla 16.	<i>Resultados del aspecto Autorrealización</i>	64

Tabla 17. <i>Resultados encontrados de la relación Motivación laboral y Satisfacción laboral</i>	65
Tabla 18. <i>Resultados encontrados de la relación Dirección y Satisfacción laboral</i>	66
Tabla 19. <i>Resultados encontrados de la relación Intensidad y Satisfacción laboral</i>	67
Tabla 20. <i>Resultados encontrados de la relación Perseverancia y Satisfacción laboral</i>	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Representación de Motivación</i>	56
Figura 2. <i>Representación de Dirección</i>	57
Figura 3. <i>Representación de Intensidad</i>	58
Figura 4. <i>Representación de Perseverancia</i>	59
Figura 5. <i>Representación de Satisfacción laboral</i>	60
Figura 6. <i>Representación del aspecto Tarea</i>	61
Figura 7. <i>Representación del aspecto Socio-organizativo</i>	62
Figura 8. <i>Representación del aspecto Motivacional</i>	63
Figura 9. <i>Representación del aspecto Autorrealización</i>	64

RESUMEN

El objetivo es demostrar la relación entre motivación y satisfacción laboral de profesionales de salud del Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS. El diseño fue no experimental, transaccional, correlacional. Estuvo conformada por 32 obstetras y 12 ginecólogos haciendo un total de 44 unidades de análisis que laboran en el Departamento de Gineco Obstetricia La técnica para recoger información fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral (EML-PBRR) y la Escala de Satisfacción Laboral (ESLA) adaptada. Los resultados fueron que 36% de la población de estudio está en nivel bajo de motivación, 43% en el nivel medio y el 21% en el nivel alto; por otro lado, el 39% de la población de estudio se hallan en el nivel bajo de satisfacción laboral, 45% en medio y 16% en alto.

Conclusiones: La correlación alcanzada es de 0,893, la motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (nivel de significancia=0.000) y además el grado de correlación es considerado muy alto.

Palabras claves: Motivación, satisfacción laboral, profesionales de salud

ABSTRACT

The objective is to demonstrate the relationship between motivation and job satisfaction of health workers at Huacho Huaura Hospital - Oyón and SBS. The design was non-experimental, transactional, correlational. It was made up of 32 obstetricians and 12 gynecologists, making a total of 44 health professionals who work in the Obstetrics and Gynecology Department. The technique used was the survey to measure both study variables and the instruments were the job motivation scale and the job satisfaction scale. The results were 36% of the population are at the low level of motivation, 43% are at the medium level and 21% are at the high level; on the other hand, 39% of the study population are at the low level of job satisfaction, 45% are at the medium and 16% are at the high. In conclusion, the correlation reached is 0.893, which means that motivation is significantly related to job satisfaction of health professionals at Huacho Huaura Hospital - Oyón and SBS (significance level = 0.000) and also the degree of correlation is considered very high.

Keywords: Motivation, job satisfaction, health professionals

INTRODUCCIÓN

El trabajo ha sido realizado tomando como referencia las dificultades que recurrentemente se presentan en la mayoría de las organizaciones e instituciones en relación a la forma de trabajo y la manera como se evidencia a través de la motivación que presentan los trabajadores, lo que se presenta cuando el personal rinde más ya que se siente muy bien en su puesto de trabajo y porque el esmero por cumplir y la dedicación al trabajo es importante para que la organización marche bien. Además de que cuando un personal está motivado las ideas que aporta a la organización son creativas y muy eficaces.

Asimismo, la satisfacción se relaciona con la motivación de los trabajadores. Porque en la medida que su motivación sea buena, las personas se sienten felices y ayudan de manera voluntaria a los demás compañeros de trabajo, colaboran desinteresadamente con su organización, respetan las normas y reglas y aceptan sus responsabilidades para lo cual ponen todo su esfuerzo.

Por este motivo, y al ser unos temas relevantes, se ha tomado en cuenta para desarrollar la investigación y en relación a los resultados mejorar la situación que se presenta en el hospital de Huacho.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La satisfacción laboral es un tema que en la actualidad se ha convertido en una preocupación, pues a la pregunta ¿cómo se siente usted en su lugar de trabajo? Es difícil que alguien te responda que se siente bien y mucho menos muy bien. En la mayoría de los casos los trabajadores se sienten insatisfechos y esta es una realidad que se vive no solo en las instituciones estatales, sino también en las privadas. Los factores por los cuales se sienten abrumados son diversos, y van desde las relaciones con colegas, las relaciones con superiores, la remuneración económica y las actividades que se realizan que en algunos casos es abrumador y finalmente la presión que también muchos trabajadores experimentan.

Es importante referirse a quienes trabajan en salud, pues se sienten muy presionados y abrumados por la excesiva carga de trabajo y atenciones sobre todo en las instituciones públicas de nuestro país. Y lo más preocupante es que cuando se refiere a la motivación que tienen por mejorar en su trabajo, no encuentran mayor motivación, pues, al contrario, si tuvieran la oportunidad de cambiar de trabajo, lo harían, pero es lamentable que así cambien de centro de trabajo la desmotivación y la insatisfacción continua.

Durante los años de pandemia, la situación se agudizó de manera sorprendente porque a diferencia de los demás profesionales, quienes trasladaron su trabajo a sus casas para

cuidarse de los contagios, el personal de salud no pudo hacer esto y por el contrario se convirtieron en los profesionales de primera línea que tuvieron que afrontar la pandemia de forma presencial, exponiéndose a todas las formas de contagio, poniendo en peligro su vida y en algunos casos perdiendo la vida como lo hemos vivenciado en estos últimos años.

En el Hospital se presenta el problema de satisfacción laboral y esto es evidenciado por las constantes quejas de los usuarios con respecto a la atención que reciben cuando asisten a este nosocomio; a, pesar que trabajan directamente con personas y más aún en un hospital donde los usuarios presentan problemas de salud y emocionalmente están afectados por la pérdida de salud, a esto se le suma la deficiente atención producto de la insatisfacción de los trabajadores con respecto a las condiciones en las que desarrolla su trabajo a diario.

Esta insatisfacción sentida por quienes laboran en el departamento de Gineco Obstetricia está muy relacionado a la motivación que tienen en su centro de trabajo, lamentablemente se ha descuidado este aspecto y se debe trabajar en la motivación de las obstetras y ginecólogos del Hospital Huacho Huaura Oyón, debido a que son quienes interactúan con madres gestantes, y requieren un trato esmerado. Es urgente trabajar en la motivación para lograr que se sientan satisfechos con su trabajo, pues cuando se les ha pedido su percepción acerca de su sentir han manifestado que no reciben las condiciones mínimas para desempeñar sus funciones de manera óptima, sin embargo, ponen todo su esfuerzo, pero no es suficiente que la mejora solo sea trabajada por parte de ellos, sino que se requiere que todo el personal de salud y los directivos se involucren en el tema.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación de motivación y satisfacción laboral de profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS?

1.2.2 Problemas específicos

¿Existe relación de dirección y satisfacción laboral de profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS?

¿Existe relación de la intensidad y satisfacción laboral de profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS?

¿Existe relación de perseverancia y satisfacción laboral de profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Demostrar si existe relación de motivación y satisfacción laboral de profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

1.3.2 Objetivos específicos

Demostrar si existe relación de dirección y satisfacción laboral de profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

Demostrar si existe relación de intensidad y satisfacción laboral de profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

Demostrar si existe relación de perseverancia y satisfacción laboral de profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación se realizó debido a la falta de motivación que se ha detectado en el Hospital de Huacho en estos últimos años y la insatisfacción laboral de la mayoría de trabajadores, situación que se agudizó durante los años de pandemia y que es necesario analizar primero la teoría existente y los datos actualizados que nos explican de alguna

manera porque las cosas han cambiado en los centros de trabajo y a partir de esa información pensar que se puede hacer para revertir la situación a nivel mundial.

Cuando se haya terminado de revisar la teoría, se procede a implementar algunas medidas que mejorarán la situación actual en el Hospital, y es en ese momento que la investigación cobra importancia porque llevar a la práctica lo aprendido es importante para mejorar la problemática existente.

También se ha trabajado en un enfoque de investigación cuantitativo, que ha permitido que se siga un procedimiento ordenado y, que poco a poco van abriendo paso a formar en los profesionales el deseo de investigar y de esa forma asentar la cultura de la investigación, dejada de lado en nuestro país y que, sin embargo, tiene gran trascendencia cuando se toma para que forme parte del perfil de un profesional, en este caso nos referimos a un profesional de la salud.

1.5 Delimitaciones del estudio

La investigación se desarrolló en el Hospital de Huacho, cuya población fueron 44 profesionales del Departamento de Gineco Obstetricia y que tienen una percepción semejante sobre la problemática existente, este fue precisamente el motivo por el cual se decidió llevar a cabo la investigación.

Se eligió el Hospital porque la investigadora trabaja dentro de esta institución y conoce de manera empírica la problemática, la ha podido analizar y en su afán de contribuir científicamente, solicitó la autorización para recoger información de sus trabajadores.

1.6 Viabilidad del estudio

Se contó con el permiso de las autoridades del Hospital para recabar la información y se contó con el financiamiento de la investigación, asumido por la investigadora pues de por medio hay un interés por el desarrollo de investigación a nivel profesional y personal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 *Investigaciones internacionales*

Fernández et al. (2019) realizó un trabajo sobre motivación y satisfacción laboral de enfermeros de un hospital en Buenos Aires. La finalidad fue identificar el grado de motivación y satisfacción laboral que tienen las personas que trabajan en esta institución debido a que presentan problemas en ambos temas y es comprobado que la motivación no es adecuada porque diferentes aspectos están evitando que los trabajadores se sientan estimulados pues no reciben las recompensas que influyen positivamente en su fuerza laboral. Para llevar a cabo esta investigación se consideró el enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, observacional, se ha tomado en cuenta la encuesta y dos instrumentos que fueron los cuestionarios que recogieron información para cada variable, la misma que estuvo conformada por 207 enfermeros y enfermeras del hospital. Los resultados hallados fueron que en ambos casos las variables se encuentran en un nivel moderado, en el caso de la motivación con una tendencia a mejorar, pero respecto a satisfacción laboral la tendencia es negativa. Se concluye finalmente que la relación entre ambas variables es significativa, se tiene que considerar mejorar la motivación para que la satisfacción también mejore.

Alemán (2017) trabajó en la satisfacción de enfermeros de una sala de neonatología, en un hospital de Managua Nicaragua. El propósito del trabajo fue conocer el sentir de la

satisfacción laboral de enfermeros para lo cual se trabajó bajo el diseño no experimental, transversal, revisando el conocimiento teórico sobre la satisfacción laboral, su importancia y la forma cómo se desarrolla en el campo de la salud, específicamente cuando la población es el personal de enfermería, un personal importante pues es quien le da el sostenimiento necesario a los pacientes para que puedan restablecer su salud o mitigar su dolencia cuando la enfermedad es complicada, por eso este personal debe trabajar en las mejores condiciones. Se trabajó con 27 enfermeros y enfermeras y se tomaron en consideración aspectos como las características socio laborales y la actitud del trabajador con respecto a la actividad que realiza. Una vez que se recogió la información de manera directa a través de la técnica de la encuesta y de forma anónima se llegó a establecer como los resultados que la satisfacción percibida llega al nivel moderado y solo el 10% del total se sienten satisfechos en su puesto de trabajo, mientras que el 40% se hallan en nivel bajo de satisfacción y el 50% manifiesta están en medio con tendencia a bajar pues las condiciones laborales son deficientes, con la remuneración percibida y con los incentivos que en su mayoría son escasos. La conclusión a la que se ha llegado es que se cierta insatisfacción laboral con tendencia negativa debido a que los enfermeros del hospital no sienten que se reconozca su esfuerzo y por el contrario la presión del trabajo es cada vez mayor.

García et al. (2016) trabajó en la satisfacción laboral de enfermeros en dos instituciones de salud en México, para conocer la relación de los factores intrínsecos y extrínsecos y la percepción sobre satisfacción. Se trabajó en el diseño no experimental, transversal, descriptivo y se consideró a 59 individuos en el hospital A y a 149 en el hospital B, quienes aceptaron formar parte de la investigación y estar prestos para entregar información valiosa que permitió construir la investigación y llegar a las conclusiones finales. Se les aplicó un cuestionario para evaluar el grado de satisfacción, y los resultados fueron que los enfermeros del hospital se encuentran en grado medio, en factores intrínsecos se

encuentran algo satisfechos mientras que en los factores extrínsecos se encuentran indiferencia. Específicamente en los factores intrínsecos en ambos hospitales en lo que se ha obtenido mayor puntuación es en la satisfacción producida por tener un trabajo que va de acuerdo a su perfil profesional y para lo que se han preparado y el de menor puntuación es el apoyo que el individuo recibe por parte del hospital. En cuanto a las especificaciones de los factores extrínsecos donde hay mayor indiferencia por parte de ambas instituciones es el tema salarial. En conclusión, se obtuvo suficiente evidencia para determinar que entre los factores intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral hay correlación positiva.

Carrillo et al. (2015) trabajó sobre satisfacción laboral de un Hospital en España. El propósito de la investigación fue evaluar las características de la satisfacción para determinar la propuesta de mejora a partir de las insatisfacciones halladas en los resultados. Se trabajó con 546 profesionales de la salud del Hospital Universitario con un cuestionario para recoger información sobre aspectos sociodemográficos y a la vez se aplicó la Escala de satisfacción conocida con el nombre de Overall Job Satisfaction, la misma que fue adaptada y validada al español y es la versión que se consideró. Los resultados reflejan que la satisfacción en general se encuentra en nivel medio, y en forma específica entre los profesionales, se ha comprobado que quienes están con niveles superiores al medio en satisfacción son los administrativos, los de gestión y los médicos residentes, mientras que se ha encontrado bajos niveles de satisfacción en los especialistas por área, los enfermeros y enfermeras y auxiliares técnicos en enfermería. Se concluye que los niveles de satisfacción de los trabajadores del Hospital Universitario se encuentran en un nivel medio debido a que las diferencias en cuanto al cumplimiento de tareas y organización recaen con mayor sobrecarga en el personal de enfermería y siendo parte importante de la organización afecta su insatisfacción a los demás.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Muñante y Pérez (2018) trabajaron en la satisfacción laboral y motivación de enfermeros del Hospital Luis Negreiros Vega en Lima. La finalidad de la investigación fue determinar la relación de ambas variables en enfermeros específicamente por considerar que es el personal que más directo trabaja con los pacientes y que deben tener un buen desempeño pues un enfermero o enfermera acompaña al paciente en el proceso más difícil de la enfermedad y luego en su recuperación de la salud. Por lo tanto, se requiere mucho compromiso por parte del profesional y en esto tiene que ver la motivación y la satisfacción que perciba del trabajo donde se encuentra y es el paciente quien percibe si es que el personal de enfermería se encuentra motivado, es decir, le gusta lo que hace y lo hace con alegría, o si está desganado y le disgusta lo que hace. El diseño de investigación fue no experimental, correlacional y la muestra fueron 50 profesionales de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega y quienes respondieron dos cuestionarios y brindar información acerca de la percepción que tiene sobre las dos variables de estudio. Los resultados fueron que en satisfacción laboral predomina el nivel medio y de la misma forma los resultados fueron semejantes en la variable motivación. Se concluyó que hay relación significativa de variables y sus dimensiones.

Calle y Gálvez (2017) trabajaron en motivación y satisfacción laboral con calidad de atención en un hospital de Chiclayo. La finalidad era conocer la relación de las tres variables. De enfoque cuantitativo, correlacional, relacionando las tres variables, los problemas de falta de calidad de atención se ha percibido que es porque el personal no atiende como debe ser debido a que se encuentra insatisfecho, y lo que se pretende es mejorar esta insatisfacción a partir de elevar la motivación por el trabajo. La muestra de estudio la conformaron 80 trabajadores y a la vez 291 pacientes hospitalizados en condiciones de dar información para enriquecer el trabajo. Los resultados obtenidos fueron que en las tres variables el nivel es recurrente, ya que en los tres casos el nivel que ha alcanzado los mayores porcentajes es el

nivel medio y este nivel no es el adecuado sobre todo si se trata de un hospital, ya que así sea el familiar o el mismo paciente requiere de un trato muy cuidadoso pues ya de por sí están vulnerables por el resquebrajamiento de su salud o de algún familiar y se tiene que mejorar. Las conclusiones a las que se ha llegado es que entre las tres variables trabajadas existe relación significativa, por eso se debe trabajar en elevar los niveles de motivación para elevar la satisfacción y con ello la calidad.

Collantes y Arévalo (2017) trabajaron en motivación y satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Lima, para conocer su relación. El diseño fue no experimental, correlacional. La muestra la conformaron 50 enfermeros y enfermeras aplicándoles un instrumento sobre satisfacción laboral dirigido específicamente a los y la escala denominada Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham, adaptada al español en el 2006 y que ha sido la que se ha tomado en cuenta para esta investigación. Los resultados obtenidos fueron que los porcentajes más altos en las dos variables de estudio se hallan en el nivel medio y se concluye que existe relación entre variables, lo que debe conllevar a proponer mejorar en cuanto al cuidado de los trabajadores para elevar sus porcentajes de motivación, ya que sin ello será imposible que se sientan satisfechos con su trabajo, entendiendo que la labor de los enfermeros y enfermeras es bastante sacrificada y requiere que se le reconozca como tal por parte de la institución para que se sienta bien en sus actividades diarias y esto redunde en el bienestar no solo del trabajador, sino de todos los que trabajan en el Hospital y en sus pacientes.

Marín y Plascencia (2017) trabajó en la motivación y satisfacción laboral del personal de salud del sector privado. La finalidad fue conocer la relación entre las variables y determinar el nivel de motivación considerando para esta variable la teoría establecida por Herzberg conocida como Teoría Bifactorial y también establecer el nivel de satisfacción. El diseño fue correlacional y desarrollada dentro del enfoque cuantitativo. La muestra de estudio

la conformaron 136 trabajadores aplicándoles una encuesta desarrollada por los autores y que les permitió medir precisamente los elementos que ellos consideraron pertinentes dentro de cada variable. Los resultados que se alcanzaron fueron que el nivel de motivación y de satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio. Finalmente se llegó a la conclusión general que, a más motivación laboral, mejor es el grado de satisfacción laboral, por lo tanto, se tiene que trabajar en elevar la motivación para asegurar la satisfacción del personal.

Pebes et al. (2016). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Servicio de Medicina del Hospital Regional de Ica 2016. La finalidad fue establecer la relación que existe entre las variables motivación y satisfacción del personal de enfermería, debido a que es el profesional que mayor carga de estrés vive dentro de un centro de salud, es quien está al lado de los pacientes enfermos y directamente relacionado con los familiares de los mismos a diario. El estudio fue de enfoque no experimental, descriptivo, correlacional y estuvo conformado por una muestra de 24 enfermeras a quienes se les aplicó un cuestionario denominado Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham adaptado al español a través de la técnica de la entrevista para evaluar la satisfacción laboral y para la motivación aplicaron un cuestionario con las dimensiones propuestas en la investigación. Los resultados a los que se llegó fueron que la motivación ha alcanzado en su mayoría el nivel medio y lo mismo para la satisfacción. Se afirma que existe relación significativa entre variables, por lo tanto, es necesario para lograr la satisfacción de personal de enfermería tomar en consideración elevar sus niveles motivacionales a través de la atención y acciones que le permitan sentirse bien en su puesto de trabajo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Motivación

2.2.1.1 Definición de motivación.

Koontz (1998) afirma que es el conjunto de impulsos, anhelos y deseos que tienen los individuos y que se generan por las diferentes necesidades que van surgiendo a lo largo de su vida y para lo cual se esmera y esfuerza en conseguirlos. Cuando en el camino se consigue sus metas y objetivos percibe que avanza y está en el camino correcto se va sintiendo bien, este sentirse bien se traduce en una adecuada motivación hacia el logro.

Asimismo, explica que son los motivadores los elementos que inducen al individuo a lograr un desempeño ideal y con ello la consecución de sus metas. Son las recompensas o incentivos que posee el individuo y que lo inducen a lograr las metas propuestas que no son más que sus deseos interiores y que le producen satisfacción. Son también los medios que le permiten elegir de entre varias necesidades que pueda tener en un momento dado, una que es la más urgente o a la que le da prioridad para enfocarse en ella y esforzarse por suplirla en un determinado tiempo.

Cuando se trata de una organización, la motivación es un factor necesario, más aún hoy en día que el recurso más importante dentro de las mismas es el individuo y por lo tanto, se requiere que este recurso se encuentre en las mejores condiciones para que su aporte a la organización sea el requerido y aún más aporte con sus ideas y su esfuerzo a engrandecer la organización. Desde una perspectiva sociológica, hablar del recurso humano es referirse al poder que se tiene por excelencia y que solo lo puede brindar este recurso.

Entonces considerar el poder y la motivación como procesos complementarios permite a los individuos y las organizaciones lograr la eficacia y calidad en la vida de los individuos y las organizaciones.

2.2.1.2 Definición de motivación laboral.

Estímulo personal para cumplir con las funciones y responsabilidades propias del trabajo y se caracteriza por la dedicación, el esfuerzo y la intensidad con la que trabaja para conseguir sus objetivos laborales propuestos (García, 2016).

La definición dada tiene tres elementos que son imprescindibles para el autor y son la intensidad que viene a ser la fuerza con la que una persona ejecuta sus acciones a fin de lograr sus metas propuestas, de cuan estimulado se sienta para lograr sus metas es que se esfuerza para lograrlo y en ocasiones pone tanto esfuerzo que logra rápido llegar a la consecución de sus metas. Asimismo, toma en consideración la dirección, a través de la cual todos los esfuerzos que realiza tienen una razón y nada de lo que hace es por gusto, además ha canalizado de tal manera sus esfuerzos que todo le sirve, es por eso que cuando el individuo se da cuenta que no está trabajando en vano para lograr sus metas sigue esforzándose. Y finalmente, la persistencia, que es el esfuerzo y la dedicación que le pone a logra sus metas así de por medio se encuentre en el camino con obstáculos, igual sigue para adelante y nada lo detiene.

Gagné (2013) define a la motivación laboral como el indicador del cumplimiento de objetivos y metas de una organización, pues cuando hay ausencia de motivación la organización difícilmente puede lograr sus metas. Es por eso que tan importante se ha vuelto cuidar al personal y proveerle de los elementos necesarios para que su estadía en la organización sea placentera y buena. Cuando los trabajadores le encuentran el gusto al trabajo lo realizan sin agotarse y sin hacer ningún sobreesfuerzo, salvo el necesario para culminar sus actividades diarias, pero esto no lo genera ni fastidio ni estrés. Ese es el entorno que las organizaciones deberían llegar a tener.

La autora Alles (2008) al explicar sobre motivación, expresa que es más importante enfocarse en lo que los trabajadores sienten de acuerdo a las funciones que cumplen y que han sido asignadas por la organización, saber cómo se sienten es lo más importante para conocer en que se les puede apoyar o quizá mejorar con respecto a su entorno de trabajo. Cuando se trabaja en función a sus necesidades se sienten más motivados, pues perciben que los directivos piensan en ellos y les consideran importantes dentro de la organización, y no como un elemento al que sin solicitar sus opiniones les ordenan qué hacer.

González (2001) afirma que, al contratar un personal, se debe tener en cuenta que las motivaciones de la organización vayan de la mano con las del trabajador, de esa manera los esfuerzos que haga este último será en primer lugar para satisfacer o lograr sus metas personales y en segundo lugar aportar a la organización, y se da en un contexto tan natural que no necesita ser obligado o coaccionado al hacerlo, sino que fluye y es mucho más beneficioso para ambos.

Por todo lo expuesto, la motivación laboral se relaciona con la disposición que todo trabajador tiene para realizar sus actividades, por lo tanto, una buena disposición ayuda a que se logren resultados positivos que se ha trazado el mismo trabajador, y una disposición negativa hace todo lo contrario, aleja de las metas a los trabajadores generando insatisfacción en ellos. A todo ello se suma la influencia del entorno, pues para que haya una buena motivación, se requiere de las buenas relaciones en una organización, y ayudar decididamente a desarrollar una mejor motivación.

2.2.1.3 Factores determinantes de la motivación.

Es importante conocer las características que presentan los factores que determinan el grado de motivación que presentan las personas pues la motivación, no solo se centra en la individualidad de los trabajadores, sino que toma en cuenta el contexto institucional y la relación que se tienen con los usuarios y el aspecto cultural.

A) Factores determinantes individuales. Son aquellos elementos compatibles para la organización y para el trabajador. Es decir, son las metas que las organizaciones tienen pero que a la vez le son atractivas a los trabajadores, pues lográndolas ellos se sienten realizados y al formar parte de la misma se sienten identificados con ella y agradecen estar dentro de la organización pues sienten que son parte de los objetivos logrados y eso los motiva a seguir trabajando allí mismo y con muchos más deseos de cumplir cabalmente sus funciones.

También se considera importante dejarle al individuo para que sepa cuál es su valor individual y esto se puede evidenciar en cuán capaces son de realizar las acciones encomendadas, lo que se denomina como el componente “lo puedo hacer” y mide la capacidad y destreza que han desarrollado para realizar acciones y que los hacen sentirse finalmente satisfechos con ellos mismos.

B) Factores institucionales. Desde la institución lo que se prioriza es la motivación que está les da a sus trabajadores a través de los incentivos y recompensas que está pendiente de dar y que le permite al trabajador sentirse a gusto laborando dentro de la misma. También tiene que ver con la forma de comunicación que existe dentro de la institución que debe ser asertiva, empática y enfocándose siempre en las metas institucionales para lo cual es necesario que el personal conozca los procesos y recursos con los que se cuenta para lograrlo. Y finalmente tiene que ver con el monitoreo del desempeño de los trabajadores para retroalimentarlos, para lo cual es requisito capacitarlos permanentemente.

Entonces, para mejorar la competencia laboral, es necesario que las instituciones se esfuercen por mejorar a sus recursos y los procesos, mantener una agradable comunicación con los trabajadores, de esa forma se mejora su desempeño laboral y cultivar con el tiempo una cultura laboral que identifique a la institución.

C) Influencias culturales y de clientes. Es el poder de la coyuntura, la cultura y costumbres de los clientes que afectan a los trabajadores de una organización y viceversa. Es necesario que los profesionales conozcan primero la idiosincrasia de los usuarios del servicio para que se familiaricen con ellos, y cuando hay entendimiento entre ambas partes y la comunicación fluye entonces el trabajador se siente identificado con la población que atiende y más aún se vuelve más empático y servicial. Lo que le permite sentirse más motivado en su atención.

2.2.1.4 Aspectos fundamentales de la motivación laboral.

A) Dirección. Robbins (2004) explica que es la orientación precisa que se le da a las acciones del individuo, es la canalización de todos sus esfuerzos para lograr algo.

Nada de lo que hace es por gusto, al contrario, está convencido que todo lo que hace tiene sentido y se suma para alcanzar sus metas. Este aspecto le sirve al individuo para elegir aquello que le conviene y desechar lo que podría convertirse en un obstáculo para lograr lo que se ha propuesto y para lo cual está sumamente motivado.

B) Intensidad. Robbins (2004) señala que es la fuerza interna con la que el individuo trabaja para lograr sus metas, depende del grado de motivación que tenga para que ponga todo su esfuerzo, imaginación, creatividad para lograr su cometido.

Este aspecto le desarrolla al individuo tal destreza en sus acciones que lo convierten en un experto en algo y esta experticia le permite lograr sus metas. Cuando hay intensidad en las acciones, el cansancio y el agotamiento muchas veces pasan a un segundo plano porque es tal el disfrute de hacer algo que el tiempo se pasa rápido y la energía es total.

C) Perseverancia. Explica que es la continuidad del esfuerzo a través del tiempo hasta lograr las metas propuestas. Si bien el cansancio y la fatiga son propias de un trabajo esforzado, pero cuando hay una meta que cumplir o es deseada por el individuo, se saca fuerzas y continúa esforzándose, a pesar que haya obstáculos y dificultades igual el individuo sigue trabajando en su meta y no se amilana por nada.

2.2.1.5 Importancia de la motivación.

Mantener la motivación elevada entre los trabajadores de una organización se debe a dos motivos fundamentales, para lo cual se deben considerar dos aspectos fundamentales en primer lugar el rendimiento de los trabajadores, porque si no hay un buen rendimiento entonces la organización se va ver perjudicada, ya que depende del trabajo realizado por el personal para que la organización avance en sus objetivos institucionales o surja y sea de calidad. El otro aspecto fundamental es velar porque las condiciones de trabajo sean las mejores, ya que todo trabajador se va sentir cada vez mejor si es que ve que en su lugar de trabajo hay preocupación honesta porque este se sienta cómodo y bien. (Madrigal, 2009)

2.2.1.6 Teorías de la motivación.

A) Teoría X e Y. García (2016) en sus escritos también hace alusión a la teoría X e Y, desarrollada por Douglas Mc Gregor, la misma que explica desde la teoría X que las personas trabajan y lo hacen bien cuando de por medio hay amenazas y coerción, mientras que desde la teoría Y, las personas trabajan porque quieren y lo necesitan.

La teoría X es asumida por aquellos directivos que asumen que los trabajadores ejecutan sus actividades por obligación y muchas veces con disgusto, es por eso que asumen

que deben obligarlos, estar detrás de ellos, vigilarlos y hasta forzarlos a que trabajen en sus actividades diarias.

La teoría Y es asumida por aquellos directivos que asumen que sus trabajadores realizan su labor con agrado, porque les gusta y considera que el trabajo para todos los que se encuentran en esta teoría es algo natural como comer, dormir, jugar y por eso no es necesario estar obligándolos o vigilándolos, porque simplemente el trabajador va cumplir con su trabajo,

Cuando el gerente asume a perspectiva de la teoría Y mejora la motivación de los trabajadores en sus puestos de trabajo, y por eso se preocupa, además, de mejorar las condiciones de y así se asegura que realicen sus actividades diarias con efectividad. La presión y la carga estresante es un factor negativo que no se debería considerar.

B) Teoría de los dos factores. Asimismo, es necesario considerar cuando se trata de la motivación la teoría propuesta por Herzberg, denominada Dos factores, la misma que combina los factores intrínsecos y extrínsecos pues aquellos factores que viven dentro de cada persona son los sentimientos que desarrollan con respecto a algo o alguien que aprecian y por eso se llega a desarrollar el compromiso de querer hacer bien las cosas o de aportar positivamente o de esforzarse más de la cuenta pero por iniciativa propia, de tal manera que están muy comprometidos con el logro de objetivos y se esfuerzan porque se consigan. Los factores extrínsecos en cambio se relacionan con lo que los trabajadores reciben por parte de la institución como es buenos salarios, monitoreo con la finalidad de ayudarles a mejorar o ayudarles simplemente a que cumplan con sus responsabilidades sin abrumarlos, sino con la intención de hacerles más ágil el trabajo.

C) Teoría de las necesidades de McClelland. Explica las tres necesidades básicas para lograr la motivación de los trabajadores y son el logro, el poder y la afiliación, tal como lo explica el autor García (2016). El logro tiene que ver con la necesidad de sobresalir y que los demás le respeten y aprecien por ello, es por eso que cuando se trata de logros, los individuos están prestos para elevar su prestigio a través del esfuerzo desplegado en aras de conseguir el logro, en segundo lugar, me pareció interesante proponer el elemento poder porque es posible dirigir el comportamiento a los demás pero de manera adecuada, porque muy distinto es el abuso de poder al poder que se ejerce con la finalidad de orientar bien el trabajo realizado por los integrantes de una organización, ya que este poder lo sienten como un refuerzo o un sostén que les da seguridad en vez de temor y finalmente se tiene el elemento afiliación a través del cual se trata de elevar cada vez más las relaciones entre los miembros de una organización, llegando a tener entre ellos con el tiempo amistad que hace muy agradable el lugar de trabajo.

2.2.2 Satisfacción laboral

2.2.2.1 Definición.

Según Likert (1976) respuesta emocional, transparente y positiva que una persona muestra por medio de su conducta y que refleja lo bien que se siente con el puesto de trabajo asignado y las actividades que realiza,

Es la aceptación que el trabajador realiza del lugar donde trabaja, tanto en el aspecto físico como de las relaciones que encuentra dentro y de las funciones que se le asigna y que van de la mano con su perfil profesional o las habilidades que ha logrado desarrollar y que le permiten sentirse cómodo con el puesto de trabajo asignado.

El autor Salazar (2002) sostiene que es la actitud positiva generada interiormente debido a que este ha encontrado en el trabajo el lugar ideal para realizarse como profesional y

para ganar la experiencia que necesita para volverse un experto en determinadas funciones que lo hacen distinto a los demás y que le trae alegría y autorrealización.

Este autor reconoce que entre los elementos que se deben considerar para que fluya la satisfacción entre los trabajadores está el buen clima con un personal idóneo que sepa dirigir a los trabajadores y orientarlos a trabajar en equipo para lo cual primero debe generar la confianza entre los miembros de la organización de tal manera que no haya una competencia negativa entre ellos sino que se vaya forjando la cultura del compañerismo y de la ayuda, sin distinciones de personas sino que se sienta como una sola fuerza que avanza al logro de metas y a que se sientan alegres diariamente. Otro elemento fundamental es la comunicación, la misma que debe ser transparente y horizontal y con respeto, de tal manera que nadie haga abuso de su poder o subestime a otros pues debe entenderse que, en una organización, todos los miembros son importantes.

Por lo tanto, cuando se explica la satisfacción laboral, no puede dejarse de considerar al clima organizacional, porque si un trabajador se siente solo, que los demás compañeros de trabajo no son de confianza sino por el contrario que son quienes están cuestionando permanentemente su trabajo o que son los informantes negativos, entonces los niveles de tensión van ir en aumento y lo único que se va lograr es que el personal no se tenga confianza y por eso no se pongan de acuerdo ni quieran trabajar juntos para lograr un objetivo propuesto. En este contexto las relaciones interpersonales se tienen que cultivar y mantener y esa tarea viene desde los jefes o líderes de las organizaciones y tiene que ser aceptada y practicada por los trabajadores, solo así se va lograr infundir el respeto entre todos y el trabajo va ser disfrutado por todos. Donde hay confianza, respeto y aprecio sincero, es fácil trabajar y que se unan los esfuerzos, para conseguir objetivos institucionales y las individualidades se van dejando de lado, porque son nocivas y no permiten que las personas brinden su máximo esfuerzo.

Finalmente es necesario recalcar que el buen trato es importante para mantener la satisfacción laboral, generando la confianza entre trabajadores y sobre todo entre jefes y subordinados. Esto redundará en el buen trabajo desarrollado, en las oportunidades de ascenso y en la valoración del trabajo a través de incentivos de todo tipo, desde los económicos hasta las felicitaciones públicas y la tranquilidad de la estabilidad laboral que tanta angustia causa

2.2.2.2 Factores que influyen en la satisfacción laboral.

A) Dimensión de la tarea. Para Oros y Main (2004) son las asignaciones de un trabajador y que forman parte de sus funciones que le han sido asignadas al momento de iniciar en el trabajo, las mismas que debe cumplir en un horario establecido permanentemente y que en algunos casos se deben priorizar de acuerdo a la necesidad que se presente. Para cumplir con estas funciones y actividades, se debe tener en cuenta que el trabajador debe conocer las normas, reglamentos, procedimientos y protocolos a seguir en cuanto a horarios de trabajo, cumplimiento de actividades dentro de los plazos establecidos por sus superiores y documentos que se deben elaborar como parte de las funciones asignadas y que son las evidencias del trabajo realizado.

Para cumplir con las tareas es necesario conocer sobre las funciones, pero también es importante en la actualidad la capacitación constante que le permite al trabajador actualizarse y estar preparado para alinear su capacidad a las necesidades de la organización. Por otro lado la organización debe preocuparse por dotar al personal de las condiciones necesarias para que el espacio en el cual desarrolla sus actividades sea óptimo y le genere comodidad al momento de realizar el trabajo.

Russel (1976) reafirma cuando explica que las organizaciones deben tener sumo cuidado con respecto al ambiente de trabajo pues un buen ambiente genera bienestar físico y

emocional en los trabajadores. Esto conlleva a evitar la fatiga innecesaria y el cansancio que es negativo para lograr los objetivos de la organización.

B) Dimensión socio-organizativa. Para Oros y Main (2004) son los aspectos ordenados, claros y precisos de las funciones que deben cumplir cada uno de los trabajadores y que permiten que cada uno maneje sus tiempos como crea conveniente y haga un uso ordenado del mismo, siempre que se considere el cumplimiento de obligaciones dentro de plazos establecidos y que son prudentes y acordes al esfuerzo que van a realizar o de acuerdo a la cantidad de trabajo que se le asigna.

Toro (2002) hace alusión a dos elementos importantes que permiten una adecuada organización dentro de las instituciones, en primer lugar, se refiere a la comunicación, pues si no se fomenta una adecuada comunicación entre los miembros de una organización entonces muy difícil será lograr la unión de esfuerzos para lograr metas comunes, pues es necesario que haya intercambio de ideas, de esa forma se llegan a consensos cuando estas son distintas, y se robustece las relaciones cuando las opiniones de todos son consideradas y aportan a las mejoras de la institución. El otro elemento es la integración y es importante porque vuelve más sólido al equipo de trabajo, además cuando hay opiniones divergentes pero el grupo está integrado es más fácil democráticamente llegar a la resolución de conflictos y la adecuada toma de decisiones.

C) Dimensión motivacional. Oros y Main (2004) la define como los estímulos internos y externos que alientan al trabajador a cumplir con sus funciones y realizar las actividades encomendadas de la mejor manera dentro de su puesto de trabajo.

Los estímulos internos tienen que ver con el trabajo realizado y que sea de agrado del trabajador por el esmero que le ha puesto y el esfuerzo que ha desplegado para que finalmente

su producto sea satisfactorio y sea reconocido no solo por el que lo ha realizado sino por los demás que han sido partícipes de su esfuerzo, asimismo tiene que ver con el deseo de escalar cada vez más para lo cual se trabaja permanentemente.

Los estímulos externos tienen que ver con la tranquilidad que se siente al cumplir las necesidades económicas con el fruto del esfuerzo y del trabajo, la adquisición de ciertos bienes materiales que le dan comodidad a la vida de las personas y a sus familias.

Fournies (1991) explica finalmente que para que exista mayor responsabilidad y compromiso por parte de los trabajadores es necesario que se tengan las metas personales y profesionales claras y se sepa que camino es el que debe seguir para lograrlas. Si todo es claro entonces la motivación es la correcta. A medida que se avanza en este camino lo que se va logrando por añadidura es llegar a ser un profesional eficiente, de confianza y respetado por los demás por lo bien que ejecuta su trabajo.

D) Dimensión de la autorrealización. Oros y Main (2004) define como el deseo interno de las personas por superarse y alcanzar objetivos personales que los hacen sentir satisfechos y felices consigo mismos, además de valorarse a sí mismos y entender que cada uno de nosotros somos importantes y que estamos llenos de aspectos positivos que nos hacen cada vez mejores personas.

En el campo laboral es el deseo de ganar cada vez mayor experticia en su profesión para desenvolverse cada vez mejor en el campo profesional y para sentir la satisfacción de trascender a través de la profesión en su campo haciendo lo que le gusta y a la vez aportando a procesos de mejora con su conocimiento.

Fournies (1991) define a la autorrealización como la felicidad plena del ser humano, es por eso que para sentir esta felicidad es necesario movilizar conocimientos, esfuerzo y pasión en cada cosa que se hace en el campo laboral. Y solo se puede llegar a la

autorrealización cuando se está en la profesión correcta en el trabajo correcto que va alineado a la vocación de la persona, a lo que le gusta hacer porque si no es así entonces lo único que se podría lograr es un avance profesional, más no la autorrealización.

2.2.2.3 Importancia de la satisfacción laboral.

Radica en que fuera del entorno de la familia, las personas pasan gran parte de las horas del día y de su vida dentro de sus lugares de trabajo interactuando con los demás compañeros de trabajo, es por eso que se tiene que estudiar y proponer las mejores condiciones para que las personas encuentren en sus lugares de trabajo. (Robbins S. , 2003)

Según las investigaciones realizadas, se ha comprobado que un indicador de posible abandono es la recurrente falta que un trabajador realiza en su lugar de trabajo, es por eso que quien falta mucho es probable que sea un candidato para renunciar y abandonar el trabajo, lo que le afecta a la organización pues tiene que contratar otra persona y pasar por todo el proceso de inducción hasta que se familiarice con las características particulares del puesto y de la organización.

Un alcance importante es que los trabajadores que se sienten satisfechos con su trabajo y con el lugar donde trabajan, así como de las personas con quienes interactúan sean jefes o compañeros de trabajo en igual nivel gozan de mejor salud física que los que no, además de estar mejor emocionalmente y esto les ayuda muchas veces a disipar preocupaciones de índole personal. Ayuda muchísimo en el entorno familiar y social y por lo tanto si se habla de una consecuencia positiva, se podría adicionar que hasta ayuda a que las personas experimenten una longevidad feliz.

Asimismo, para la organización es beneficioso y se puede ver como la organización se vuelve más productiva, debido a que hay muy poco ausentismo de los trabajadores o deserción que es lo que en ocasiones perjudica el avance de las organizaciones ya que una

variación en un personal hace retrasar las actividades diarias pues tiene que venir una persona de remplazo, quien por más buena voluntad que tenga siempre es un proceso que demora al adaptarse al nuevo centro de trabajo. La adaptación con los compañeros de trabajo y con las individualidades propias del trabajo.

2.2.2.4 Manifestaciones de insatisfacción.

Los indicadores de insatisfacción se pueden evidenciar fácilmente en una organización y hasta en el propio trabajador, por eso es importante estar muy vigilantes y prestos para ver los cambios que podrían suscitarse de este tipo y tomar las medidas correctivas pues una insatisfacción en el trabajo es un grave indicio que la organización no es buena y mucho menos la dirección. Cuando el trabajador se queja de malos tratos, cuando no acepta ser subordinado porque le afecta la forma como le obligan a trabajar, sustrae los bienes de la organización o cuando evade sus responsabilidades y no las asume como tal, entonces son unos de los tantos indicios que hay que tener en cuenta y si se evidencian, se debe actuar de inmediato para que no repercuta negativamente en la organización.

A continuación, se explican cuatro de los más importantes indicadores de insatisfacción laboral en las organizaciones:

A) Abandono. Es la determinación de un trabajador a salir de una organización, generalmente por la insatisfacción generada dentro de la misma y que le conlleva al trabajador a dejar el puesto de trabajo pues prevalece o mejoras económicas o mejores relaciones interpersonales entre los trabajadores, y que va acompañada de la búsqueda de otro empleo y la renuncia.

B) Apatía. Es considerada como la falta de interés por el trabajo, se da cuando se ha perdido el entusiasmo por las actividades que se realizan en este contexto laboral, en el lugar

de trabajo. La persona se muestra indiferente y no aporta a la organización, por el contrario, le perjudica con su comportamiento.

C) Negligencia. Es la actitud pasiva de los trabajadores ante las dificultades que pueda presentar la organización. Como no le interesa lo que pase allí, entonces no hace nada por aportar si es que la organización pasa por problemas. Espera que la administración o los jefes hagan lo conveniente para mejorar el problema, pero el individuo no hace nada por mejorar ni aportar.

D) Ausentismo. Se evidencia cuando hay ausencia del trabajador en su puesto de trabajo, ya sea porque no asiste a su centro de labores o porque aun estando allí no cumple con sus funciones. Cuando hay incumplimiento de las tareas encomendadas por parte de los trabajadores las pérdidas para la organización son cuantiosas.

2.2.2.5 Teoría de la satisfacción laboral.

Es pertinente considerar la discrepancia desarrollada por el autor Locke (1976), quien a pesar de los años que tiene esta teoría se mantiene vigente y ayuda a tener claro los aspectos que determinan la satisfacción de las personas cuando se encuentran ejerciendo en su puesto de trabajo pues se discrepa entre lo que una persona percibe que está recibiendo de la institución y lo que desea o espera recibir. El puesto de trabajo se determina en función de la cantidad mínima necesaria para satisfacer los objetivos de la organización y a la vez las necesidades laborales de la persona.

Locke establece que son diversos aspectos los que se deben considerar para lograr la satisfacción laboral, entre los que destacan los valores de la institución que se alinean a los valores de los trabajadores, las necesidades de los trabajadores, sus expectativas que tienen de

superarse en el puesto de trabajo y que se le den las facilidades y oportunidades para lograrlo, que las actividades propias de la tarea estén relacionadas directamente con la remuneración y prestaciones, que ninguna de ellas sea más que la otra o menos, que las condiciones físicas del trabajo le proporcionen a los trabajadores seguridad y confianza, que existan las retribuciones y la valoración del trabajo, del esfuerzo a través de los ascensos y las felicitaciones según las políticas institucionales, las relaciones con los demás, las mismas que deben ser horizontales y respetuosas de las opiniones de cada uno.

2.3 Bases filosóficas

El punto de partida de la presente investigación radica en las dificultades que tiene los trabajadores de salud en cuanto a la motivación y la satisfacción en el trabajo, es por eso que se debe considerar un análisis de estos temas tomando como base los principios de diversos autores que desde muchos años atrás han venido trabajando pues estos temas a pesar que son situaciones actuales a las que nos enfrentamos, son temas que han sido motivo de estudio desde siempre.

En relación a la motivación es pertinente citar a las teorías clásicas sobre el tema y explicar los postulados de Abraham Maslow quien, en su propuesta de la teoría de las necesidades, expone cinco niveles de satisfacción y que, si se logran durante el recorrido de la vida del ser humano, éste es capaz de ir experimentando satisfacción tanto en su vida personal como ocupacional. Si las necesidades se van satisfaciendo permanentemente, la persona se siente feliz, y se encuentra motivado para seguir alcanzando la satisfacción de necesidades. Es importante recordar que las cinco necesidades propuestas por Maslow son, en primer lugar, las necesidades fisiológicas, las mismas que permiten la supervivencia del ser humano y se traducen a través de la alimentación, el abrigo, el agua, el calor y el sueño. Si todo esto está satisfecho entonces se puede pasar a otra necesidad como es la necesidad de seguridad, que tiene que ver con el cuidado de enfrentarse a riesgos físicos, temor a perder el trabajo, las

propiedades que se van adquiriendo con esfuerzo, el alimento y el abrigo. La tercera necesidad es la de asociación aceptación y tiene que ver con las relaciones que se dan en diferentes contextos, como el barrio, la escuela, el trabajo, etc., y en cada uno de estos contextos, el individuo cumple un rol. La cuarta necesidad tiene que ver con ser aceptado y de sentirse importante pues su presencia aporta y es valorada por los demás y finalmente la última necesidad es la de autorrealización que tiene que ver con el deseo de lograr las metas personales y laborales por las cuales el individuo se esfuerza de tal manera que cuando lo consigue su satisfacción es plena.

García (2016) tomando como referencia el mensaje de Kurt Goldstein, teórico organísmico, menciona que, en esta teoría de las necesidades, la necesidad de autorrealización es la que se encuentra relacionada con la motivación laboral, pues el único motivo real de toda persona es realizarse a sí mismo, es ser feliz con lo que haces a diario y si encuentras en tu vida, la posibilidad de hacer lo que te gusta a través de una ocupación o profesión y con ello lograr satisfacciones y reconocimiento entonces sientes que eres importante para ti y los demás, por eso las personas se esfuerzan por lograr la autorrealización y para ello se motivan permanentemente.

2.4 Definición de términos básicos

Motivación.

Son los estímulos o incentivos que impulsan a las personas a lograr las metas que se tienen planificadas en el plano personal. Son los medios a través de los cuales las personas concilian necesidades que son divergentes o dar prioridad a alguna necesidad que urge en consenso para mantener la armonía. (Koontz, 1998)

Motivación laboral

Son los estímulos individuales que permiten al trabajador actuar adecuadamente en su lugar de trabajo, y se evidencia a través de su desempeño, tomando en cuenta a la organización de tal manera que los motivos personales y de la organización van paralelos y en la misma dirección. (González, 2001)

Dirección.

Es la trayectoria que se debe seguir para llegar a la meta propuesta y que está conformada por actividades que le ayudan a conseguir el objetivo, con el apoyo valioso del esfuerzo de las personas que le imprimen en su diario accionar. (Robbins, 2004)

Intensidad.

Es el esfuerzo que pone la persona para lograr el objetivo propuesto y tiene que ver con la mucha energía que las personas les ponen a sus acciones. Se tiene en cuenta las acciones ordenadas que se deben seguir para la consecución de la tarea. (Robbins, 2004)

Perseverancia.

Es la constancia y esfuerzo que las personas desarrollan en un determinado lapso de tiempo con la intención de lograr un objetivo y a pesar que se le presenten dificultades y obstáculos en el camino hacia la consecución de sus metas. (Robbins, 2004)

Satisfacción laboral.

Es el sentimiento de bienestar emocional, genuino y positivo que experimenta una persona con respecto a su lugar de trabajo, teniendo como referencia diferentes elementos como forma de ser de la persona o trabajador, la relación que tiene con su puesto de trabajo y el perfil personal y profesional del mismo, sintiéndose bien consigo mismo y generando. (Likert, 1976)

Dimensión de la tarea.

Es el conjunto de actividades propias de un puesto de trabajo, y que se desarrollan diariamente dentro del horario de trabajo, para lo cual la institución entrega al personal el horario de trabajo y el reglamento de funciones, de tal manera que los trabajadores saben cuál es la tarea que deben cumplir y para la cual se han preparado pues antes de ingresar a un puesto de trabajo se les evalúa si cumplen con los requisitos para desempeñarse satisfactoriamente a través del cumplimiento de tareas y una vez en el puesto seguir capacitándose para mantenerse vigente en el tiempo. (Oros & Main, 2004)

Dimensión socio-organizativa.

Es el conjunto de procedimientos que tiene una organización y que le permite a los trabajadores tener claro cuáles son sus funciones y en base a ello cada persona establece el ritmo de trabajo, el avance en cuanto a cumplimiento, las horas de trabajo y el aporte en el trabajo en equipo. Asimismo, un aspecto que ayuda a una adecuada organización es el cuidado que se tiene en cuanto al ambiente laboral, en infraestructura y en relaciones entre trabajadores, la misma que debe ser adecuada y horizontal basado en el respeto. (Oros & Main, 2004)

Dimensión motivacional.

Rasgos que se desarrollan dentro de las personas y que son el producto de los estímulos en las personas, en el plano interno los deseos que tienen las personas de lograr metas y en el ámbito externo el trato de su entorno y que se evidencia en el resultado de su trabajo. (Oros & Main, 2004)

Dimensión de la autorrealización.

Es la aspiración que posee toda persona y que le posibilita superarse permanentemente a fin de conseguir sus metas luego de haberse preparado y llegar a tener las habilidades propias de una ocupación o profesión. Cuando una persona se prepara y llega a tener el conocimiento

para desenvolverse como profesional siente una satisfacción que le hace feliz ejerciendo su trabajo, esta felicidad es el indicador que se ha logrado la autorrealización. (Oros & Main, 2004)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La motivación se relaciona de forma significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

2.5.2 Hipótesis específicas

La dirección se relaciona de forma significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

La intensidad se relaciona de forma significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

La perseverancia se relaciona de forma significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS

2.6 Operacionalización de las variables

2.6.1 Matriz operacional de Motivación laboral

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivo que lleva a una persona a realizar algo en beneficio de sí mismo o para ayudar a otros. En el	Dirección	Trabajo acorde al perfil profesional	1, 2, 3
		Tareas según la capacidad del trabajador	

lugar de trabajo, son los esfuerzos que el trabajador hace para aportar al cumplimiento y logro de metas. (Gagné, 2013).		Satisfacción en tareas asignadas	
	Intensidad	Reconocimiento del trabajo	4, 5, 6
		Incentivos	
		Funciones claras	
	Perseverancia	Agrado por el trabajo	7, 8, 9
		Recursos para realizar el trabajo	
Decisiones acertadas			

2.6.2 Matriz operacional de Satisfacción laboral

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Actitud que despliega un fuerte contenido emocional en relación al trabajo realizado. Son las actitudes positivas que el trabajador toma en cuenta para cumplir con sus responsabilidades de manera natural y con alegría y predisposición hacia el trabajo. (Salazar, 2002)	Dimensión de la tarea	Jornada de trabajo	1, 8, 14, 20
		Infraestructura	2, 12, 26
	Dimensión socio-organizativa	Interacción	3, 5, 9, 13, 15, 17, 19, 33
		Unificación	11, 25, 27, 30
	Dimensión motivacional	Entusiasmo	6, 10, 22, 24, 28
		Certeza	23, 32
	Dimensión de la autorrealización	Aptitudes	4, 7, 21, 29
		Logros	16, 18, 31

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

No experimental, transaccional, correlacional. Sánchez y Reyes (1998) definen este diseño como aquel que “se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Estuvo conformada por 32 obstetras y 12 ginecólogos haciendo un total de 44 profesionales de salud del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

Obstetras	32
Ginecólogos	12
Total	44

Criterios de inclusión

- Profesionales de salud que estuvieron de acuerdo en participar de la investigación.
- Quienes respondieron correctamente a los instrumentos aplicados.

Criterios de exclusión

- Profesionales de salud que no estuvieron de acuerdo en participar de la investigación.
- Quienes no respondieron correctamente a los instrumentos aplicados.

3.2.2 *Muestra*

Fue la población que en total la conformaron 44 profesionales de salud, por considerar que es posible encuestar al personal que laboran en el Departamento de Gineco Obstetricia.

En este caso se hizo uso del muestreo censal por haber considerado a toda la población también como parte de la muestra.

3.3 **Técnicas de recolección de datos**

3.3.1 *Técnica.*

Se hizo uso de la encuesta debido a que el número de unidades de análisis es considerable y para tener un mejor orden en la obtención de los datos:

3.3.2 *Instrumentos.*

3.3.2.1 **Escala de Motivación (EML-PBRR).**

Ficha técnica:

- Nombre : Escala de Motivación (EML-PBRR)
- Autor y año : Paula Beatriz Rosado Rufino (2022)
- Finalidad : Medir la motivación laboral
- Población : Profesionales de salud
- Tiempo aplicación: 10 minutos
- Confiabilidad : Alfa de Cronbach (0,936)
- Validez : Juicio de expertos (90%)

Baremo:

Niveles	Rangos			
	Variable 1	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Bajo	9 - 20	3 - 6	3 - 6	3 - 6
Medio	21 - 32	7 - 10	7 - 10	7 - 10
Alto	33 - 45	11 - 15	11 - 15	11 - 15

3.3.2.2 Escala de satisfacción laboral.**Ficha técnica:**

- Nombre : Escala de satisfacción laboral - ESLA
- Autor y año : Oros y Main (2004)
- Adaptación : Paula Beatriz Rosado Rufino (2022)
- Finalidad : Medir la satisfacción laboral
- Población : Trabajadores de organizaciones
- Tiempo aplicación: 20 minutos
- Confiabilidad : Alfa de Cronbach (0,972)
- Validez : Juicio de expertos (85%)

Baremo:

Niveles	Rangos				
	Variable 2	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Bajo	33 - 76	7 - 15	12 - 27	7 - 15	7 - 15
Medio	77 - 121	16 - 25	28 - 43	16 - 25	16 - 25
Alto	122 - 165	26 - 35	44 - 60	26 - 35	26 - 35

3.3.3 Prueba piloto

Se aplicó la prueba piloto a 10 profesionales de salud en ambos casos, teniendo como resultado lo siguiente:

Confiabilidad

Se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach el mismo que se interpreta de la siguiente manera:

Rangos	Interpretación
0,01 – 0,20	Muy baja
0,21 – 0,40	Baja
0,41 – 0,60	Moderada
0,61 – 0,80	Alta
0,81 – 1,00	Muy alta

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	9

Interpretación:

El Alfa de Cronbach tuvo como resultado 0,936, considerado ‘muy alta’, por lo tanto, la consistencia interna es muy alta y procede su aplicación.

Tabla 2. Confiabilidad de todos los ítems de Motivación laboral

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	21,10	76,989	,725	,931

Ítem 2	21,20	74,178	,800	,926
Ítem 3	21,60	74,711	,764	,929
Ítem 4	20,60	77,156	,650	,935
Ítem 5	20,90	73,878	,842	,924
Ítem 6	21,10	74,544	,733	,931
Ítem 7	20,90	72,544	,847	,924
Ítem 8	21,00	76,444	,833	,926
Ítem 9	21,20	78,178	,663	,934

Tabla 3. *Confiabilidad del instrumento Satisfacción laboral*

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	33

Interpretación:

El Alfa de Cronbach tuvo como resultado 0,972, considerado ‘muy alta’, por lo tanto, la consistencia interna es muy alta y procede su aplicación.

Tabla 4. *Confiabilidad de todos los ítems de Satisfacción laboral*

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	81,00	629,111	,879	,970
Ítem 2	81,00	629,556	,765	,971

Ítem 3	82,00	646,889	,787	,971
Ítem 4	81,20	649,956	,893	,971
Ítem 5	82,20	637,511	,919	,970
Ítem 6	82,20	643,956	,791	,971
Ítem 7	81,40	658,489	,652	,972
Ítem 8	81,10	621,878	,795	,971
Ítem 9	82,20	637,511	,919	,970
Ítem 10	82,20	643,956	,791	,971
Ítem 11	82,30	644,233	,933	,971
Ítem 12	81,10	623,878	,855	,971
Ítem 13	82,50	639,167	,921	,970
Ítem 14	81,20	635,733	,794	,971
Ítem 15	82,10	654,544	,516	,972
Ítem 16	81,40	661,156	,587	,972
Ítem 17	82,00	648,000	,573	,972
Ítem 18	81,40	667,822	,365	,973
Ítem 19	82,20	656,178	,553	,972
Ítem 20	81,50	615,833	,860	,971
Ítem 21	81,50	661,833	,635	,972
Ítem 22	82,30	648,011	,846	,971
Ítem 23	82,20	641,289	,844	,971
Ítem 24	82,30	648,456	,657	,972
Ítem 25	82,30	662,678	,511	,972
Ítem 26	81,40	627,378	,858	,971

Ítem 27	82,40	655,156	,631	,972
Ítem 28	82,20	672,622	,273	,973
Ítem 29	81,60	656,489	,619	,972
Ítem 30	82,00	644,222	,753	,971
Ítem 31	81,70	652,456	,508	,973
Ítem 32	82,30	662,233	,455	,973
Ítem 33	82,40	642,267	,907	,971

Validez de contenido.

Se contó con la revisión de 3 expertos en el tema.

Tabla 5. *Juicio de expertos de Motivación laboral*

Nombre del experto	Porcentaje de aplicabilidad
Dr. Melchor Epifanio Escudero Escudero	90%
Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva	85%
M(a). Luz Gasdaly Paico Panta	95%
TOTAL	90%

Tabla 6. *Juicio de expertos de Satisfacción laboral*

Nombre del experto	Porcentaje de aplicabilidad
Dr. Melchor Epifanio Escudero Escudero	85%
Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva	85%
M(a). Luz Gasdaly Paico Panta	95%
TOTAL	85%

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se realizó la prueba de normalidad a partir de las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos tienen una distribución normal.

Ha: Los datos no tienen una distribución normal.

Seguidamente se fijó el nivel de significancia, para lo cual se trabajó con el nivel de confianza de 95% y el nivel de significancia (alfa) o margen de error de 5%.

Luego se tomó una decisión:

Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk
n > 50	N ≤ 50

Se consideró el Shapiro-Wilk cuando la muestra es menor o igual a 50, para verificar que tipo de distribución siguen los datos y elegir la prueba para el contraste estadístico

Tabla 7. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,141	44	,027	,943	44	,030
SATISFACC	,113	44	,197	,929	44	,010

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Las variables no siguen distribución normal, a partir de ellos y dado que la investigación es transversal, correlacional, se decidió utilizar la prueba Rho de Spearman.

Rho de Spearman es una prueba estadística y su interpretación es la siguiente:

Rho	Grado de relación
0	Relación nula
+ - 0,000 - 0,19...	Relación muy baja
+ - 0,2000 - 0,39...	Relación baja
+ - 0,400 - 0,59...	Relación moderada
+ - 0,600 - 0,79...	Relación alta
+ - 0,800 - 0,99...	Relación muy alta
+ - 1	Relación perfecta

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

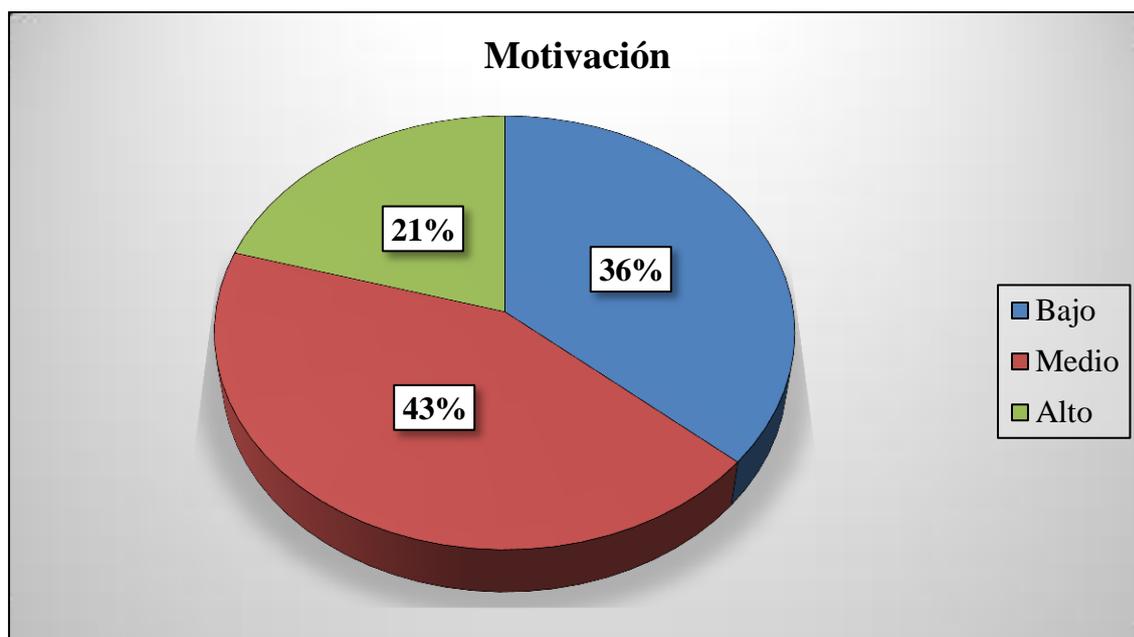
4.1 Análisis de resultados

Tabla 8. *Resultados de Motivación*

Motivación				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	36%	36%	36%
Medio	19	43%	43%	80%
Alto	9	21%	21%	100%
Total	44	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 1. *Representación de Motivación*



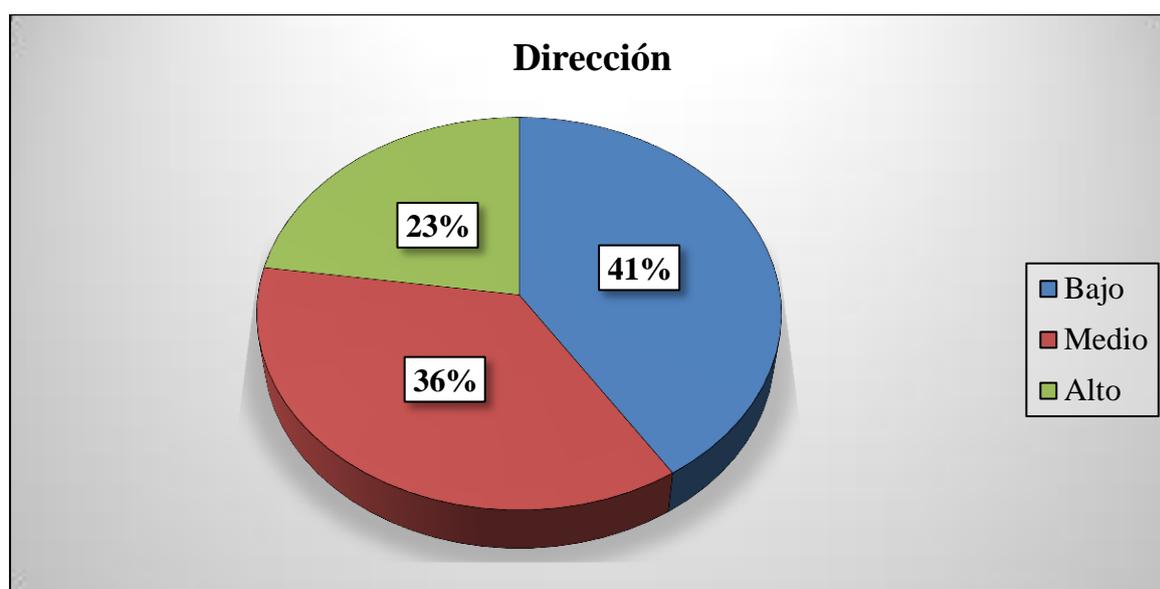
Interpretación:

Según los resultados que muestra la tabla, 36% de la población se encuentra en el nivel bajo de motivación, 43% en el medio y el 21% en el alto.

Tabla 9. Resultados de Dirección

Dirección				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	41%	41%	41%
Medio	16	36%	36%	77%
Alto	10	23%	23%	100%
Total	44	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 2. Representación de Dirección

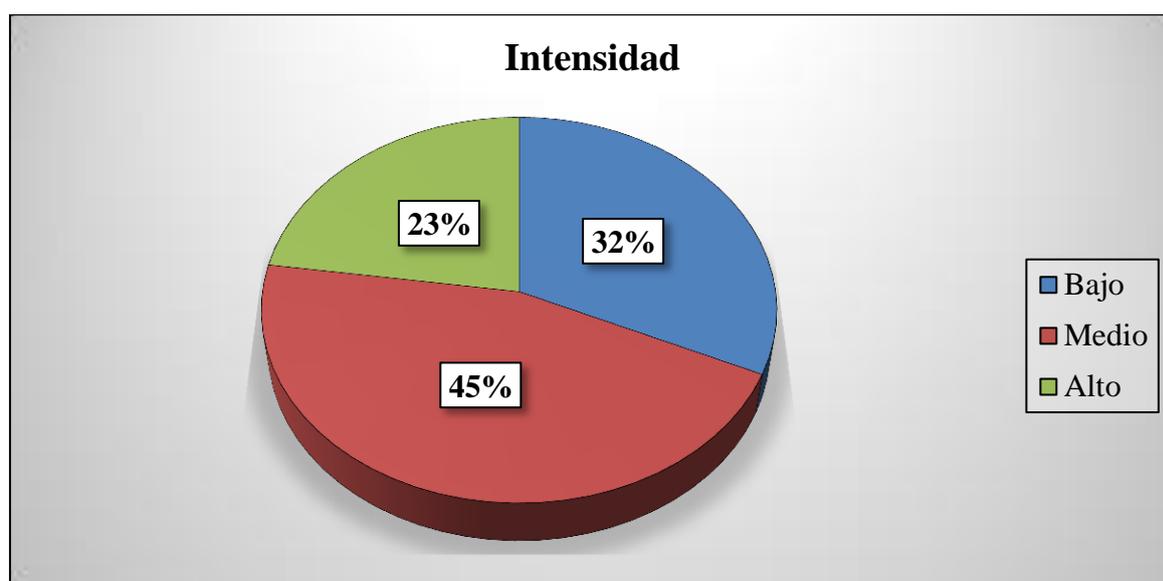
Interpretación:

Según los resultados que muestra la tabla, 41% de la población se encuentra en el nivel bajo de dirección, 36% en el medio y el 23% en el alto.

Tabla 10. *Resultados de Intensidad*

Intensidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	14	32%	32%	32%
Medio	20	45%	45%	77%
Alto	10	23%	23%	100%
Total	44	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 3. *Representación de Intensidad*

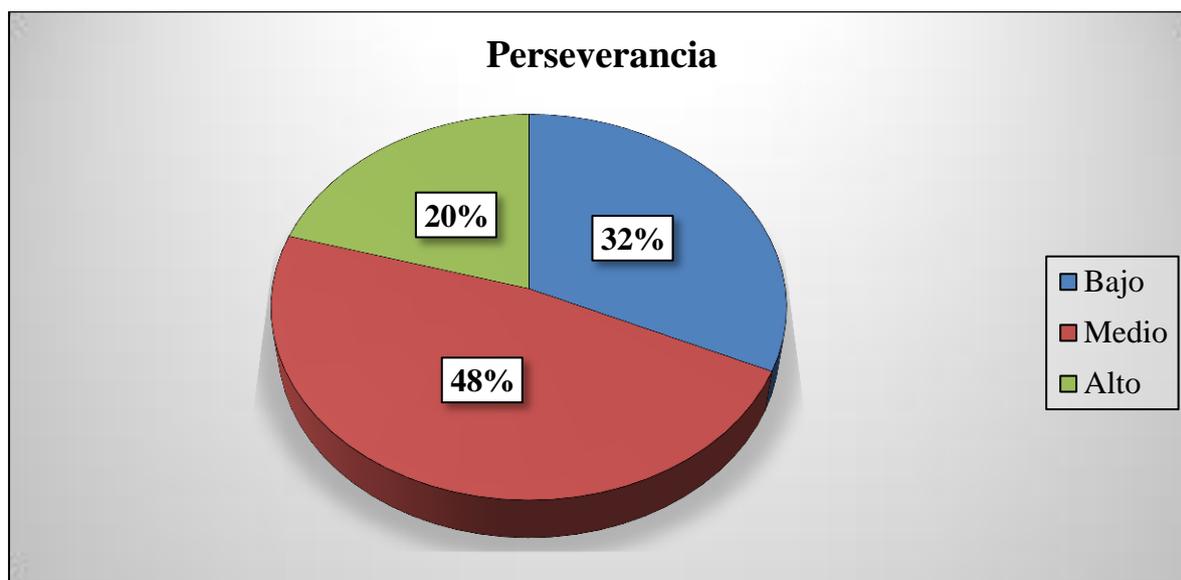
Interpretación:

Según los resultados que muestra la tabla, 32% de la población se encuentra en el nivel bajo de intensidad, 45% en el medio y el 23% en el alto.

Tabla 11. *Resultados de Perseverancia*

Perseverancia				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	14	32%	32%	32%
Medio	21	48%	48%	80%
Alto	9	20%	20%	100%
Total	44	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 4. *Representación de Perseverancia*

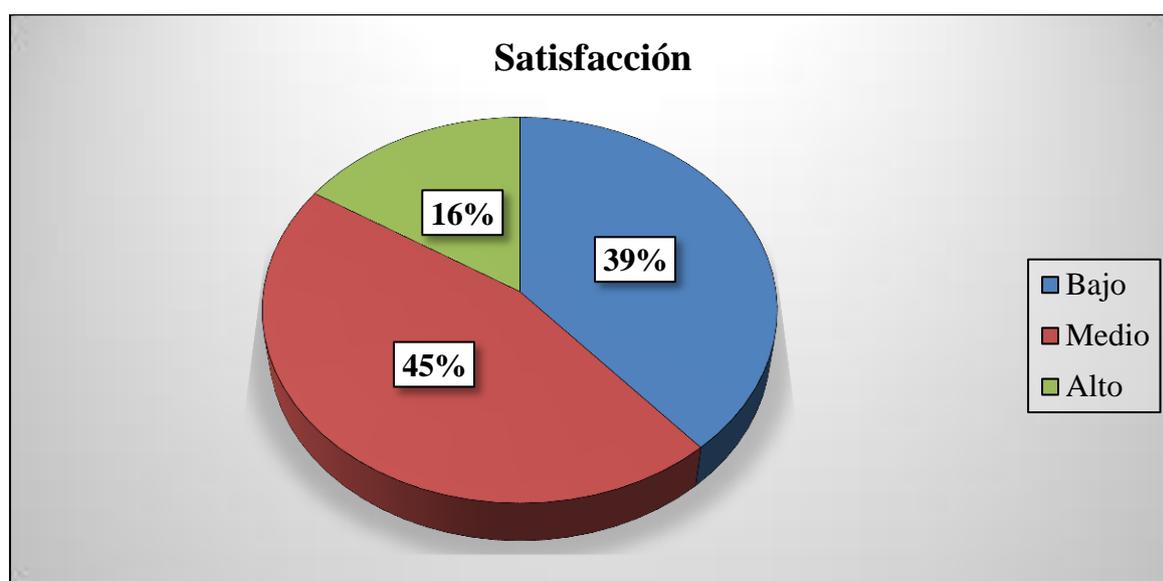
Interpretación:

Según los resultados que muestra la tabla, 32% de la población se encuentra en el nivel bajo de perseverancia, 48% en el medio y el 20% en el alto.

Tabla 12. Resultados de Satisfacción laboral

Satisfacción laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	17	39%	39%	39%
Medio	20	45%	45%	84%
Alto	7	16%	16%	100%
Total	44	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 5. Representación de Satisfacción laboral

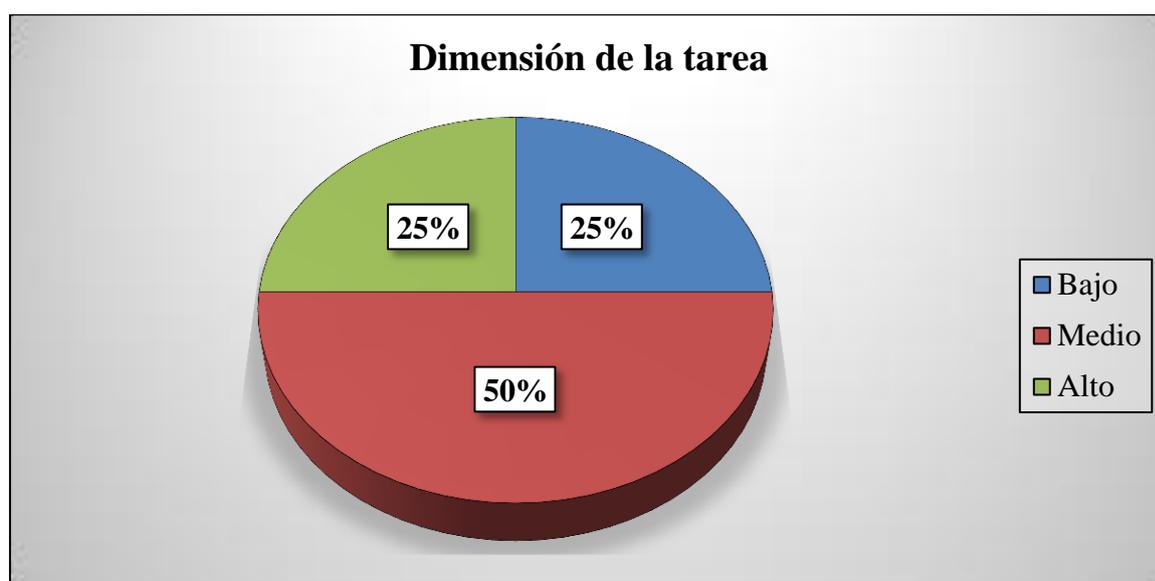
Interpretación:

Según los resultados que muestra la tabla, 39% de la población se encuentra en el nivel bajo de satisfacción laboral, 45% en el medio y el 16% en el alto.

Tabla 13. Resultados del aspecto Tarea

Dimensión de la tarea				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	11	25%	25%	25
Medio	22	50%	50%	75
Alto	11	25%	25%	100
Total	44	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 6. Representación del aspecto Tarea

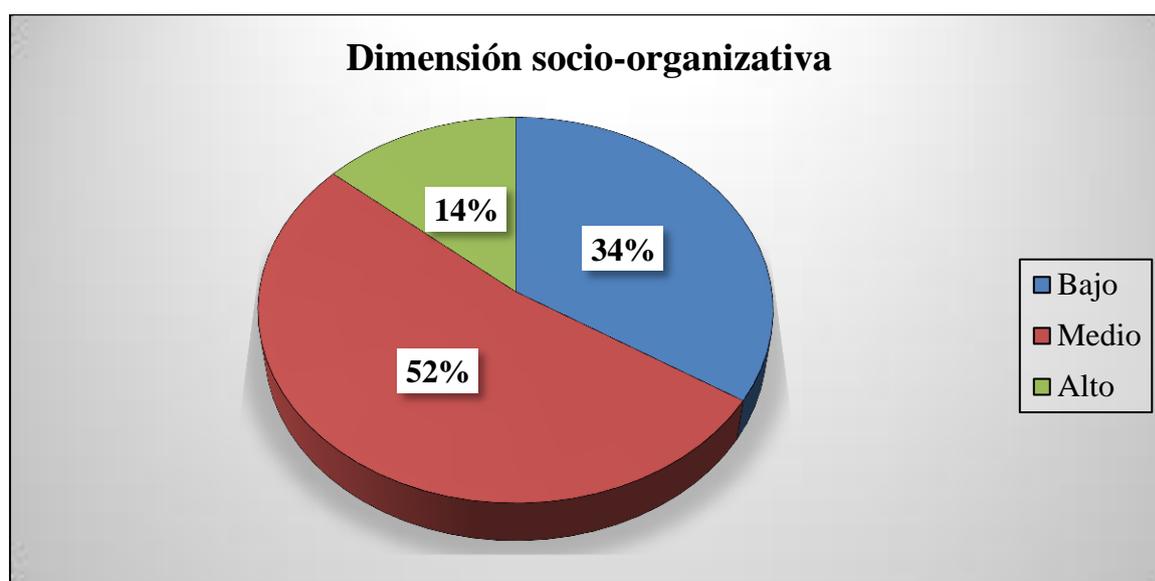
Interpretación:

Según los resultados que muestra la tabla, 25% de la población se encuentra en el nivel bajo de la dimensión de la tarea, 50% en el medio y el 25 % en el alto.

Tabla 14. Resultados del aspecto Socio-organizativo

Dimensión socio-organizativa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	15	34%	34%	34%
Medio	23	52%	52%	86%
Alto	6	14%	14%	100%
Total	44	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 7. Representación del aspecto Socio-organizativo

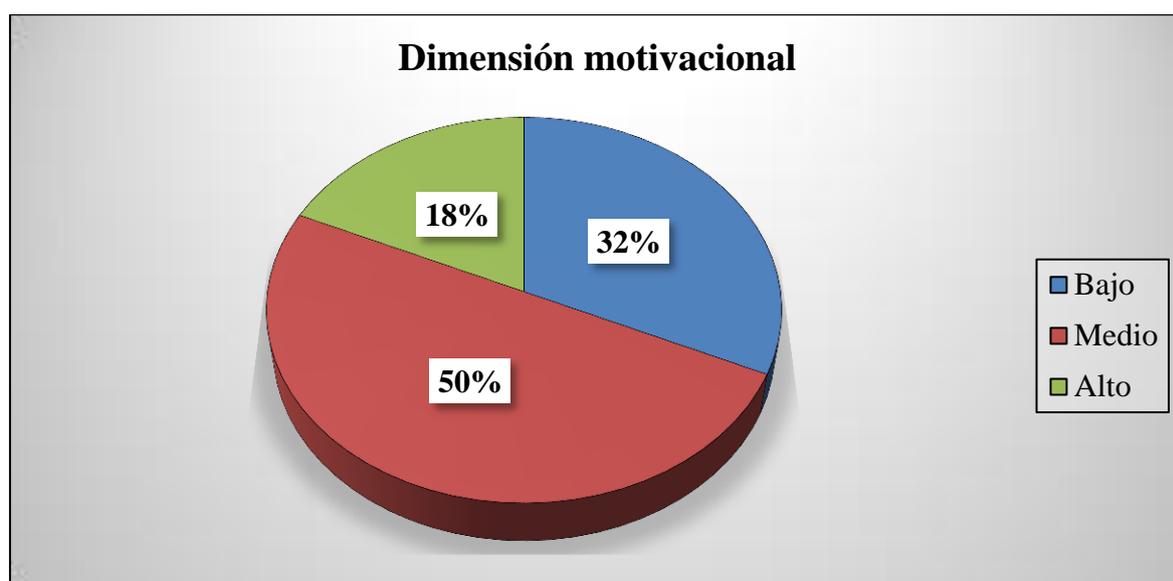
Interpretación:

Según los resultados que muestra la tabla, 34% de la población se encuentra en el nivel bajo de la dimensión socio-organizativa, 52% en el medio y el 14% en el alto.

Tabla 15. Resultados del aspecto Motivacional

Dimensión motivacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	14	32%	32%	32%
Medio	22	50%	50%	82%
Alto	8	18%	18%	100%
Total	44	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 8. Representación del aspecto Motivacional

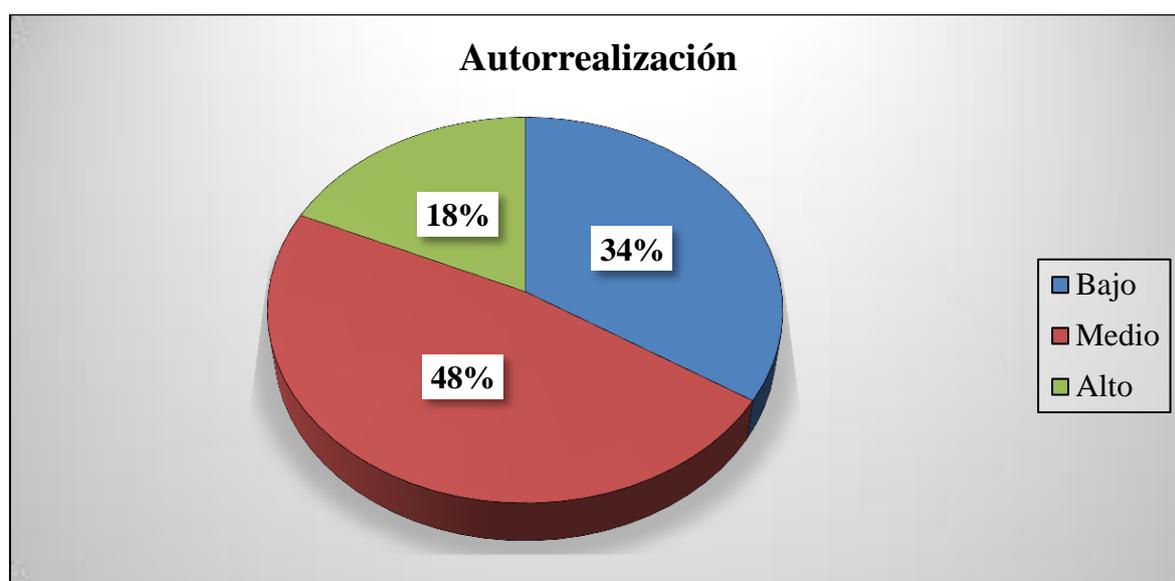
Interpretación:

Según los resultados que muestra la tabla, 32% de la población de estudio se encuentra en el nivel bajo de la dimensión motivacional, 50% en el medio y el 18% en el alto.

Tabla 16. Resultados del aspecto Autorrealización

Autorrealización				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	15	34%	34%	34%
Medio	21	48%	48%	82%
Alto	8	18%	18%	100%
Total	44	100%	100%	

Nota: Base de datos del SPSS.

Figura 9. Representación del aspecto Autorrealización

Interpretación:

Según los resultados que muestra la tabla, 34% de la población de estudio se encuentra en el nivel bajo de autorrealización, 48% se hallan en el medio y el 18% en el alto.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación de hipótesis estadística general

Hi: La motivación se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

Ho: La motivación no se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

Tabla 17. Resultados encontrados de la relación Motivación laboral y Satisfacción laboral

			Motivación laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Interpretación:

Se muestra que la correlación alcanzada es muy alta con un valor de 0,893; la motivación laboral se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS (nivel de significancia=0.000).

4.2.3 Contrastación de hipótesis estadísticas específicas

4.2.3.1 Hipótesis estadística específica 1.

Hi: La dirección se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

Ho: La dirección no se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

Tabla 18. Resultados encontrados de la relación Dirección y Satisfacción laboral

		Correlaciones		
		Dirección	Satisfacción laboral	
Rho de	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

Interpretación:

Se muestra que la correlación alcanzada es muy alta con un valor de 0,883, lo que significa que la dirección se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS (nivel de significancia=0.000).

4.2.3.2 Hipótesis estadística específica 2.

Hi: La intensidad se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

Ho: La intensidad no se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

Tabla 19. Resultados encontrados de la relación Intensidad y Satisfacción laboral

Correlaciones

		Intensidad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Intensidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
	N		44
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,836**
Sig. (bilateral)		,000	.
N		44	

Interpretación:

Se muestra que la correlación alcanzada es muy alta con un valor de 0,836, lo que significa que la intensidad se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS (nivel de significancia=0.000).

4.2.3.3 Hipótesis estadística específica 3.

Hi: La perseverancia se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

Ho: La perseverancia no se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.

Tabla 20. Resultados encontrados de la relación Perseverancia y Satisfacción laboral

		Perseverancia	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Perseverancia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,898**
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.
		Sig. (bilateral)	,000
	N	44	44
		44	44

Interpretación:

Se muestra que la correlación alcanzada es muy alta con un valor de 0,898, lo que significa que la perseverancia se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral en profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS, (nivel de significancia=0.000).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Al finalizar la interpretación de datos se pudo comprobar que la motivación se relaciona muy bien con la satisfacción, y los resultados obtenidos se asemejan a los de otros investigadores, quienes han desarrollado el tema de motivación en el campo laboral entendiendo, que cuando el personal se encuentra en buenas condiciones y su motivación por el trabajo es adecuado, se logra la satisfacción referente al trabajo realizado.

A nivel nacional, Muñante y Pérez en el 2018 trabajaron las mismas variables de estudios en el Hospital Luis Negreiros Vega de Lima con enfermeros que trabajan en dicha institución y llegaron a la conclusión que hay relación significativa entre ellas pues ambas variables se encuentran en un nivel medio de aplicación y es por eso que presentan ciertas dificultades en cuanto a la satisfacción laboral y la motivación y se evidencia en que los trabajadores manifiestan no sentir un bienestar pleno en lo laboral, también se quejan del reconocimiento y que las relaciones interpersonales tienen que mejorar. Estos resultados se asemejan a los encontrados en el Hospital de Huacho por lo que se requiere trabajar en la mejora de los mismos y de esa forma lograr la satisfacción total de los trabajadores, solo así se podrá ver la mejora en la motivación que es lo que se quiere lograr en los trabajadores para que su productividad y aporte a la institución sea positiva.

A nivel internacional, los resultados de Fernández en el año 2019 trabajó en las mismas variables y en esta oportunidad lo realizó con enfermeros de un hospital de Buenos Aires y llegó a concluir que el nivel en el que se encuentran en ambas variables llega al nivel moderado, es por eso que los problemas persisten y solo se van a solucionar cuando se trabaje en elevar el nivel de satisfacción, para lo cual es necesario considerar las dimensiones entre las cuales destacaron que los trabajadores se sienten insatisfechos en los beneficios laborales y remunerativos, el desinterés por propiciar el desarrollo personal y el descuido en el desempeño de tareas, razones por las cuales no se avanza en la satisfacción laboral, tal como se ha determinado en la presente investigación, que conlleva a pensar que se tiene que impulsar desde las organizaciones el desarrollo de las dimensiones de la satisfacción y esto va dar como consecuencia mejoras en la motivación que es lo que se necesita para que el personal contribuya positivamente en la organización y en sus objetivos y metas institucionales.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: La motivación se relaciona con satisfacción laboral en el Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS (nivel de significancia=0.000), además la correlación es considerado muy alto (0,893).

Segunda: La dirección se relaciona con satisfacción laboral en el Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS (nivel de significancia=0.000), además la correlación es considerado muy alto (0,883).

Tercera: La intensidad se relaciona con satisfacción laboral en el Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS (nivel de significancia=0.000), además la correlación es considerado muy alto (0,836).

Cuarta: La perseverancia se relaciona con satisfacción laboral en el Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS (nivel de significancia=0.000), además la correlación es considerado muy alto (0,898).

6.2 Recomendaciones

Primera: Desarrollar talleres motivacionales con participación grupal de los trabajadores del Hospital con temas que permitan mejorar el conocimiento que se tiene de uno mismo y de las fuerzas internas y externas que se tienen que utilizar para mejorar.

Segunda: Desarrollar un plan estratégico que considere las metas y objetivos de la institución para proponer en el mismo, acciones que permiten gestionar los recursos de forma eficiente y efectiva. Es decir, utilizando todos los elementos que se requieren para que estas acciones no se desperdicien y por el contrario permita lograr lo trazado.

Tercera: Programar las acciones en un planificador temporal que incluya la realización del trabajo del personal teniendo en cuenta la velocidad y el ritmo de trabajo.

Cuarta: Implementar dentro de la institución espacios para desarrollar las aptitudes de los trabajadores, de tal manera que se sientan motivados a trabajar con alegría pues encuentran en la institución un lugar donde se pueden desarrollar y esto les genera satisfacción.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Alemán, J. (2017). *Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua junio 2017*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Escuela de Salud Pública de Nicaragua, Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>

Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Moraes, D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Investigación*, 16(103), 1-8. Obtenido de <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>

Muñante, A., & Pérez, M. (2018). *Satisfacción laboral y motivación de los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao, Escuela de Posgrado, Callao. Obtenido de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3838/MU%C3%91ANTE%20y%20PEREZ_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7.2 Fuentes bibliográficas

Alles, M. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Fournies, F. (1991). *Técnicas de dirección de personal. Cómo instruir para aumentar el rendimiento*. España: McGraw-Hill.

Gonzáles, M. (2001). *Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano*. México: Mc Graw - Hill Interamericana.

- Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global*. México D.F.: Mc Graw - Hill.
- Likert, R. (1976). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally.
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. México D.F.: Prentice Hispanoamericana.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Russel, A. (1976). *Psicología del trabajo*. Madrid, España: Morata.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1998). *Metodología y Diseños en la investigación Científica*. Lima, Lima, Perú: Mantaro.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Calle, D., & Gálvez, E. (09 de Octubre de 2017). Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del Ministerio de Salud. *Revista Científica Institucional TXHOECOEN*, 9(3), 1-9.
doi:<https://doi.org/10.26495/rtzh179.322923>
- Carrillo, C., Martínez, M., Gómez, C., & Meseguer, M. (mayo de 2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología*, 31(2).
doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>
- Collantes, J., & Arévalo, J. (2017). Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Lima – Perú. *Ciencia y Arte de Enfermería*, 2(2), 19-24.
doi:<http://dx.doi.org/10.24314/rcae>

- Gagné, M. (2013). La motivación en el mundo: Evidencias de validación. *Educación y psicología*(70), 628-646.
- García, Y., Martínez, M., Rivera, M., & Gutierrez, G. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México. 26-42.
- Madrigal, C. (2009). Motivación, Satisfacción y Vinculación ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Revista Acción Psicológica*, 5(1), 9-28.
- Marin, H., & Placencia, M. (octubre-diciembre de 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(04). doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Oros, L., & Main, M. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. (U. A. Plata, Ed.) *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34.
- Oros, L., & Main, M. (2004). ESLA-educación: Una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. (U. A. Plata, Ed.) *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34.
- Pebes, A., Uribe, C., & Loyola, G. (2016). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Servicio de Medicina del Hospital Regional de Ica 2016. *Revista de enfermería Vanguardia*, 7(1), 13-22.
- Salazar, A. (2002). Actores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras de Belice. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 2(1), 23-59.
- Toro, F. (2002). Bases conceptuales para el diseño de un instrumento de diagnóstico de la satisfacción laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología*, 21(2), 53-68.

7.4 Fuentes electrónicas

García, A. (24 de octubre de 2016). *Psicología y conducta*. Obtenido de

<http://www.psicologiyconducta.com/teorias-clasicas-de-la-motivacion-laboral>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Existe relación de motivación y satisfacción laboral de profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS?	Demostrar si existe relación de motivación y satisfacción laboral de profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.	La motivación se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral de los profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.	Variable 1: Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección ▪ Intensidad ▪ Perseverancia 	<p>Diseño de investigación: No experimental, transversal, correlacional.</p> <p>Población: 44 profesionales de salud del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.</p> <p>Instrumentos: ▪Escala de motivación</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tarea ▪ Aspecto socio-organizativo ▪ Motivación ▪ Autorrealización 	
¿Existe relación de dirección y la satisfacción laboral de los profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS?	Demostrar si existe relación de dirección y satisfacción laboral de los profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.	La dirección se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral de los profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.			
¿Existe relación de intensidad y la satisfacción laboral de los profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS?	Demostrar si existe relación de intensidad y satisfacción laboral de los profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.	La intensidad se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral de los profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.			

¿Existe relación de perseverancia y la satisfacción laboral de los profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS?	Demostrar si existe relación de perseverancia y satisfacción laboral de los profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.	La perseverancia se relaciona de manera significativa con satisfacción laboral de los profesionales de salud, Hospital Huacho Huaura - Oyón y SBS.			laboral (EML-PBRR). ▪Escala de satisfacción laboral (ESLA).
---	--	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.



Escala de Motivación Laboral (EML-PBRR)

Autora: Paula Beatriz Rosado Rufino (2022)

Escala de calificación

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

N°	Ítems	Calificaciones				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Dirección.						
01	Me siento tratado como un profesional por mis superiores y mis colegas de trabajo.					
02	Considero que las asignaciones encomendadas de acuerdo al puesto que desempeño son coherentes.					
03	Cumplo con satisfacción y responsabilidad las tareas asignadas a mis funciones.					
Dimensión 2: Intensidad.						
04	Mis superiores y en general reconocen los aportes positivos que brindo da a la institución.					
05	Recibo diferentes incentivos no solo económicos por la labor realizada con esmero.					
06	Se me han encomendado responsabilidades y funciones claras que me permiten cumplir adecuadamente.					

Dimensión 3: Perseverancia.					
07	Tengo la libertad para proponer o adecuar el trabajo asignado de acuerdo a las necesidades con responsabilidad.				
08	Cuento con los materiales y recursos necesarios para desarrollar mis funciones adecuadamente y con calidad.				
09	Me siento considerado al tomar decisiones importantes que cometen al área donde me desenvuelvo.				



Escala de Satisfacción Laboral (ESLA)

Autores: Oros y Main (2004) – Adaptación: Rosado (2022)

Escala de calificación:

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

N°	Ítems	Calificaciones				
		5	4	3	2	1
01	Las horas de trabajo son adecuadas y me permiten cumplir con las tareas diarias encomendadas.					
02	Tengo buena iluminación en mi lugar de trabajo que me permite tener confort.					
03	Mis superiores saben canalizar los mensajes de manera clara, oportuna y sencilla.					
04	Tengo la libertad para decidir la forma cómo realizo mi trabajo con la condición que cumpla los plazos.					
05	La comunicación dentro de la organización es fluida y las reglas son claras para poder cumplirse.					
06	Las tareas que realizo son novedosas y voy adecuándolas de acuerdo a las necesidades.					
07	Mi trabajo y las funciones que cumplo me hacen crecer como profesional lograr ciertas experticias.					
08	Tengo tiempos libres dentro de mi rutina laboral que me permite despejar la mente.					

09	La institución se preocupa de prevenir sobre riesgos laborales y estamos al tanto de ello.					
10	Tengo reglas que cumplir y funciones claras y a ello me doy la libertad de proponer otras que aportan a la institución.					
11	La institución se preocupa porque nos sintamos integrados en medio de relaciones interpersonales positivas.					
12	Tengo un trabajo que me permite ciertas flexibilidades y que no me canse o me vuelva rutinario.					
13	Para cumplir con mis funciones se me brindan las informaciones necesarias y a tiempo.					
14	Logro terminar mis responsabilidades diarias con tiempo porque lo tengo bien organizado.					
15	Me siento parte de la institución y soy consciente de lo que tengo que hacer para aportar positivamente.					
16	Me agrada el trabajo en equipo porque se disfruta un ambiente grato de compañerismo.					
17	Mis superiores felicitan cada uno de mis logros y los valoran otorgándome la confianza y ciertos beneficios.					
18	Mi vocación va de la mano con el trabajo que desempeño en la actualidad.					
19	La institución se preocupa por darnos un estado de bienestar a sus trabajadores.					
20	Tengo suficiente tiempo para descansar entre una atención y otra sin desperdiciar el tiempo.					
21	El ambiente de trabajo es agradable y me permite desarrollar					

	plenamente mis habilidades.					
22	Me satisface el trabajo que realizo porque me permite tener una economía estable y me da satisfacción.					
23	Tengo seguridad en las actividades que realizo por la confianza con mis colegas.					
24	Siento que constantemente produzco ideas nuevas que ayudan en la institución.					
25	Mis superiores delegan funciones que están alineadas a nuestros perfiles de puestos.					
26	El lugar donde se ubica mi oficina y escritorio tiene una adecuada ventilación.					
27	Cuando tengo que enfrentar inconvenientes en el trabajo me siento acompañado y respaldado.					
28	En todo momento estoy presto para atender a los usuarios t darles un buen servicio.					
29	A través de las tareas que realizo voy mejorando mis experticias, habilidades y capacidades.					
30	La dirección de la institución organiza actividades extras que ayudan a tener espacios de esparcimiento y confraternidad.					
31	Si tuviera que elegir nuevamente una profesión seguiría apostando por la de salud.					
32	Me esfuerzo con cumplir con las expectativas que la institución tiene forjadas en mí.					
33	Mis superiores monitorean mi trabajo para ayudarme a					

	mejorar en caso fuera necesario.					
--	----------------------------------	--	--	--	--	--

Anexo 3. Tratamiento estadístico.

Base de datos de la variable Motivación laboral

Nº	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9
1	2	1	1	4	3	3	2	2	1
2	2	2	1	5	4	4	3	2	2
3	4	5	4	5	4	4	5	4	4
4	2	2	2	3	3	3	1	2	2
5	5	4	4	3	3	2	3	3	3
6	4	4	4	4	5	5	5	5	4
7	2	2	1	2	2	1	3	3	3
8	1	1	1	2	2	2	3	3	4
9	2	2	1	2	1	1	2	2	1
10	2	2	2	1	1	1	1	1	1
11	2	1	1	1	1	2	1	1	2
12	2	2	2	2	1	1	2	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	2	1	1	2	2	1	2	2	2
15	2	1	1	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	1	1	1	1	1	1
17	2	2	1	2	2	1	2	2	1
18	2	2	1	2	2	2	1	1	1
19	2	2	2	2	2	1	2	1	1
20	1	1	2	2	2	2	2	2	1
21	2	1	1	2	3	3	3	3	2
22	3	4	2	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	2	3	3	4	3	3	2
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3
28	3	3	4	2	3	3	3	3	3
29	3	3	2	3	3	2	3	3	3
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	2	3	3	2	3	3	3
35	3	3	2	3	3	4	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	4	3	3
37	3	3	2	3	3	2	3	3	2
38	4	3	4	3	4	5	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	5	4	4
40	5	4	4	4	4	5	5	4	4
41	4	5	5	5	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	4	4	4	5	4

44	4	4	4	5	5	4	5	4	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Base de datos de la variable Satisfacción laboral

N e	i 1	i 2	i 3	i 4	i 5	i 6	i 7	i 8	i 9	i1 0	i1 1	i1 2	i1 3	i1 4	i1 5	i1 6	i1 7	i1 8	i1 9	i2 0	i2 1	i2 2	i2 3	i2 4	i2 5	i2 6	i2 7	i2 8	i2 9	i3 0	i3 1	i3 2	i3 3	
1	3	3	2	3	2	1	4	3	2	1	2	3	1	4	1	4	1	5	1	3	4	1	1	2	1	3	1	1	4	1	5	1	1	
2	3	5	3	3	3	2	3	5	3	2	3	5	3	5	4	4	4	3	3	5	3	2	2	1	3	4	3	1	3	4	3	1	3	
3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	2	2	1	1	3	1	1	3	2	3	1	2	
5	5	5	2	4	2	3	4	5	2	3	2	5	2	4	1	4	1	4	1	5	3	3	3	4	1	5	1	3	3	2	2	3	2	
6	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	
7	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
8	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
9	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	
10	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	
11	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1
12	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
13	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	
14	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	3	4	2	1	2	3	1	2	2	3	1	
15	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	4	1	2	1	3	2	
16	1	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	1	3	1	1	1	3	2	
17	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1	3	1	
18	1	1	2	1	2	4	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	3	1	2	2	3	2
19	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	4	4	3	1	3	1	4	3	1	1	1	1	3	4	3	2	1	3	1	1	3	
20	3	3	2	1	2	1	1	3	4	1	3	3	3	3	4	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	4	3	1	1	4	1	1	4	
21	4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	4	1	4	4	1	1	1	1	4	3	3	1	1	3	1	1	3	
22	4	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	4	3	4	1	4	1	4	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	
23	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	4	2	
24	4	4	2	4	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	1	4	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	2	
25	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	
26	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	
28	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	
30	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
31	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	
32	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
33	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	
34	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	3	1	3	3	3	1	3	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	
36	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	
37	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
38	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	3	5	5	3	

